

ACCORD D'ENTREPRISES DU 2008 SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Europe

Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE DE LA C.F.E-C.G.C. (C.F.E. / C.G.C. AGRO / S.N.E.C.)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 20 octobre, 1^{er} décembre 2008, et 8 janvier 2009, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1^{er} juin 2009.

PREAMBULE

Afin de tenir compte des évolutions législatives sur le compte épargne temps et notamment des dispositions de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et portant réforme du temps de travail, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux d'engager un débat afin non seulement de se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions légales mais également en adéquation avec les besoins et les pratiques constatées au sein de CARREFOUR.

Ainsi, le présent accord, permet de réviser les dispositions de la Convention Collective d'entreprise CARREFOUR en révisant l'ensemble de ses dispositions relatives au compte épargne temps prévues aux Titre 40, Titre 50 et Titre 54.

De convention expresse, le présent accord emporte de plein droit aux échéances convenues, la révision des Titre 40, Titre 50 et Titre 54 de la Convention Collective d'entreprise CARREFOUR, annule et remplace de plein droit toutes les stipulations de l'accord modifié et se substitue à toute pratique, tout usage ou tout accord quels qu'ils soient, eu égard aux salariés visés dans son champ d'application ayant le même objet.

Le présent accord constitue donc un avenant portant révision de de la Convention Collective d'entreprise CARREFOUR du 31 mars 1999, au sens de l'article L.2261-8 du code du travail.

Le présent accord a fait l'objet d'une information consultation du Comité Central d'entreprise.

Les titres 40, 50 et 54 de la convention collective d'entreprise sont remplacés par :

TITRE PRELIMINAIRE

Les congés pour convenance personnelle viennent accompagner la réduction du temps de travail en offrant aux salariés une opportunité nouvelle d'organisation et de flexibilité de leur temps personnel, et de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, les cadres de l'entreprise bénéficient d'une latitude suffisante pour organiser leur temps de travail et la planification de l'ensemble de leurs repos et congés payés. Cependant la mission des cadres peut les amener à prendre en considération, dans la gestion de leur temps, des impératifs professionnels non prévisibles.

Carrefour entend néanmoins que les jours de repos et de congés payés soient effectivement pris.

C'est pourquoi les congés pour convenance personnelle pourront donc être utilisés soit :

- dans le cadre du Compte Epargne Temps
- dans le cadre du Congé de Fin de Carrière

Les présentes dispositions se substituent à celles antérieures relatives au compte épargne temps, étant précisé que les droits présents sur les compteurs ouverts antérieurement à la signature du présent accord restent acquis.

Titre I – LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 1 : Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de un an, tout salarié peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte épargne temps sous réserve d'en faire la demande écrite.

Article 2 : Alimentation du compte

Article 2.1 : Traitement de la fin de période

2.1.1 : pour les employés et les agents de maîtrise :

A l'issue de la période annuelle de décompte (définie au Titre 31, article 1, paragraphe 1.1 de la Convention Collective d'Entreprise), les droits restants font l'objet d'un traitement de fin de période. Le résultat de ce traitement donnera lieu, si le salarié le souhaite, à l'alimentation du C.E.T.

2.1.2 : pour les cadres :

Seuls les cadres de niveau 7, peuvent être crédités des jours travaillés excédentaires, ou débités des jours déficitaires constatés en fin de période annuelle de décompte (définie au Titre 31, article 1, paragraphe 1.1 de la Convention Collective d'Entreprise).

Article 2.2 : Droits pouvant être crédités :

Le compteur du Compte Epargne Temps ne peut en aucun cas être négatif.

Outre les droits issus du traitement de la fin de période tels que définis à l'article 2.1, peuvent également être crédités :

- ⇒ les jours de repos supplémentaires,
- ⇒ les jours de congés d'ancienneté,
- ⇒ les jours de congés de fractionnement,
- ⇒ les jours d'habillage
- ⇒ les congés payés au-delà du congé principal de 4 semaines, dans la limite de 6 jours ouvrables par an,
- ⇒ la prime de vacances, soit l'équivalent de 13 jours ouvrables pour les cadres, 11 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise
- ⇒ la prime de fin d'année, soit l'équivalent de 26 jours ouvrables pour les cadres, 22 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise
- ⇒ tout ou partie des sommes issues de l'épargne salariale,

dans les limites prévues par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Le salarié souhaitant créditer son compte C.E.T. de la prime de vacances devra en faire la demande au plus tard dans la première quinzaine du mois qui précède son versement.

Le C.E.T. est impérativement alimenté :

-par un nombre entier de jours de congés et de repos **ouvrés** pour les employés et les agents de maîtrise, dans la limite de 10 jours par an, sous réserve du respect des limites légales relatives aux jours de congés payés soit 6 jours ouvrables maximum.

-par un nombre de jours de congés et de repos **ouvrables** pour les cadres, dans la limite de 22 jours par an, sous réserve du respect des limites légales relatives aux jours de congés payés soit 6 jours ouvrables maximum.

Il est précisé que les salariés qui se trouveront en arrêt maladie en fin de période annuelle de décompte, conserveront les mêmes droits que les autres salariés concernant le placement des jours sur le C.E.T.

En toute hypothèse, le nombre maximum de jours épargnés ne pourra excéder les limites absolues suivantes :

- 50 jours ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise,
- 110 jours ouvrables pour les cadres.

Dès lors que cette limite sera atteinte, et à l'exclusion des congés payés placés sur le C.E.T., dans la limite de 6 jours ouvrables par an, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés dans les conditions prévues à l'article 4 du présent titre.

Article 3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours :

- ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise
- ouvrables pour les cadres.

Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paie.

Article 4 : Utilisation du compte

En cas d'utilisation du compte sous forme de congés quel qu'en soit le motif et pour une durée inférieure ou égale à 30 jours le salarié sera assuré de retrouver son poste de travail à son retour.

Article 4.1 Utilisation sous forme de congés

Le déblocage de tout ou partie du compte en vue de prendre un congé dans le cadre du compte épargne temps est ouvert sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 3 mois. Le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale de 2 mois.

Ce déblocage est limité à :

- pour les employés et les agents de maîtrise, à 50 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 5 jours ouvrés.
- pour les cadres, à 110 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 6 jours ouvrables.

Cette période de 5 ans démarre dès que le crédit du salarié est positif, le déblocage peut s'effectuer dès l'année suivante.

En cas de compteur inférieur à 6 jours ouvrables, le positionnement de jours du compte épargne temps doit être associé à d'autres droits afin de positionner une semaine entière.

Lors de l'utilisation du C.E.T., les jours prélevés dans le compte seront, dans l'ordre, pris sur les congés payés, sur les congés d'ancienneté, sur les congés de fractionnement versés dans le compte, puis sur les jours de repos supplémentaires, et enfin sur les éléments de salaire.

4.1.1 Utilisation pour convenance personnelle

Le salarié peut demander à prendre un congé pour convenance personnelle financé partiellement ou en totalité par des droits inscrits au Compte Epargne Temps.

La demande de congé doit être formulée 2 mois avant la date de départ effective par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge au responsable hiérarchique du salarié (directeur de magasin ou chef de secteur ou de service). Ce délai de 2 mois pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

Parmi les congés pour convenance personnelle, le salarié peut utiliser ses droits pour un congé de longue durée : congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au régime juridique du congé demandé.

4.1.2 Congés liés à la famille

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour un congé lié à la famille : congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale, ...

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au régime juridique du congé demandé.

Article 4.2 : L'utilisation du C.E.T. pour le rachat des cotisations assurance vieillesse

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de période d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur (article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale issue de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites).

Article 4.3 : L'utilisation du C.E.T. pour alimenter le PEG ou le PERCO

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour alimenter le PEG ou le PERCO, conformément à l'accord de Plan d'Epargne Groupe conclu le 28 juin 2007 et à l'accord de Plan d'Epargne pour la Retraite (PERCO), conclu le 28 juin 2007.

Article 4.4 : L'utilisation du C.E.T. sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, sous forme monétaire de tout ou partie des droits acquis au Compte Épargne Temps dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou des enfants,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale,
- Invalidité du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, reconnue par la sécurité sociale,
- Surendettement du salarié : dans cette hypothèse, le fait générateur sera caractérisé par la lettre de recevabilité de la demande du salarié émise par la commission de surendettement,
- Catastrophe naturelle.

La monétisation ne pourra en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Le déblocage exceptionnel est autorisé dans la limite de :

-10 jours **ouvrés** par an pour les employés et les agents de maîtrise,
-10 jours **ouvrables** par an pour les cadres,
sauf en cas de surendettement où il pourra être porté à 30 jours (ouvrés ou ouvrables selon le cas).

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé à la demande du salarié, à condition d'en faire la demande dans le délai de 2 mois suivant l'événement correspondant et sur présentation d'un justificatif.

Les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux de salaire journalier au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

Article 5 : Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps :

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail effectif au regard des droits à l'intéressement, à la participation et à l'acquisition des droits à congés payés
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- les cotisations de retraite sont maintenues sur la base du salaire reconstitué.
- le salarié reste soumis au respect de l'obligation de réserve et de loyauté.

Cependant pour les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 1 mois, le contrat du salarié ne sera pas suspendu.

Pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigées par la loi.

Article 6 : Indemnisation du congé

Le congé est rémunéré mensuellement, sous forme d'une indemnité correspondant au salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés. Cette indemnité est calculée par application du taux du salaire journalier au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

Les sommes versées pendant la prise des différentes formes de congés rentrent dans l'assiette de calcul des charges sociales et fiscales.

Article 7 : Gestion des droits à Compte Epargne Temps et maîtrise du passif social :

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, les parties conviennent de limiter:

- pour les employés et les agents de maîtrise, à 50 jours le nombre de jours ouvrés pouvant être épargnés à l'initiative du salarié,
- pour les cadres, à 110 jours le nombre de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié.

Les congés payés placés sur le C.E.T. au-delà du congé principal de 4 semaines dans la limite de 6 jours ouvrables par an, ne rentrent pas dans l'appréciation de ce plafond de 50 ou 110 jours, selon le cas.

Par ailleurs, les droits acquis dans le C.E.T., convertis en unités monétaires, ne peuvent dépasser le montant maximum des droits garantis par l'AGS. La partie des droits dépassant ce plafond sera automatiquement liquidée.

Titre II - CONGE DE FIN DE CARRIERE

Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite.

Article 1 : Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de un an, tout salarié âgé d'au moins 50 ans peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte de congé de fin de carrière.

Article 2 : Alimentation du congé :

Le Congé de Fin de Carrière est alimenté dans les mêmes conditions que le Compte Epargne Temps, telles que définies à l'article 2 du Titre 1 du présent accord.

Les jours de congés pouvant être épargnés chaque année devront être positionnés soit dans le Compte Epargne Temps, soit dans le Congé de Fin de carrière, au choix du salarié.

Par ailleurs, le salarié ayant souhaité ouvrir un Congé de Fin de Carrière et répondant aux conditions d'adhésion visée à l'article 1 du présent Titre, peut également demander à transférer tout ou partie de ses droits acquis au titre du Compte Epargne temps, dans son compte Congé de Fin de Carrière.

Sous réserve des dispositions portées à l'article 7 du Titre 1 du présent accord relatives à la gestion du passif social, le plafond de 50 jours ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise, ou de 110 jours ouvrables pour les cadres, pouvant être épargnés à l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Epargne de Temps, ne s'applique pas aux collaborateurs de plus de 50 ans concernés par la préparation d'un congé de fin de carrière.

Article 3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours

-**ouvrés** pour les employés et les agents de maîtrise,

-**ouvrables** pour les cadres.

Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paie.

Article 4 : Congé de fin de Carrière à temps complet

Article 4.1 : Utilisation du compte

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière, dans la période précédant son départ à la retraite.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée pendant le Congé de Fin de Carrière.

Les dispositions relatives au Congé de Fin de Carrière ne se cumulent pas avec celles de l'accord d'entreprises Carrefour relatives aux salariés seniors.

Article 4.2 : Situation du salarié pendant la période de prise de jours

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard des droits à l'intéressement, à la participation, et à l'acquisition des droits à congés payés,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle,
- le salarié reste soumis au respect de l'obligation de réserve et de loyauté.

Lors de la prise du congé, l'entreprise convertit les jours **ouvrés** pour les employés et les agents de maîtrise, **ouvrables** pour les cadres, acquis par le salarié en un nombre équivalent de jours ouvrés. Cette conversion équivaut à un abondement de l'entreprise de 16,66 %.

L'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base (1/22^{ème} du salaire mensuel brut de base) que percevait l'intéressé pour un jour travaillé avant son départ en congé de fin de carrière. Pour les cadres, cette indemnisation s'applique également par dérogation aux dispositions relatives à la rémunération de l'encadrement.

Article 5 : Congé de fin de carrière à temps partiel pour les employés et les agents de maîtrise

Article 5.1 : Utilisation du compte

Lorsqu'il précède le Congé de Fin de Carrière, le congé dans le cadre du Compte Epargne Temps pourra être pris en complément d'un temps partiel, sur la base d'une organisation fixée d'un commun accord par les parties sous forme d'un avenant au contrat de travail. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas suspendu.

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière à temps partiel jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier de ce type de congé, dans la limite du solde de son compte.

A l'issue de la prise du congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits acquis à congés payés et à repos.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée pendant le Congé de Fin de Carrière.

Les dispositions relatives au Congé de Fin de Carrière ne se cumulent pas avec celles de l'accord d'entreprises Carrefour relatives aux salariés seniors.

Article 5.2 : Situation du salarié employé ou agent de maîtrise pendant la période de prise de jours :

Pendant cette période de congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié se trouve alors dans la situation suivante :

5.2.1. Pour la partie travaillée :

Tous les éléments composant la rémunération du salarié sont proratisés en fonction de la nouvelle base horaire contractuelle de travail, y compris l'indemnité compensatrice.

5.2.2. *Pour la partie non travaillée entrant dans le cadre du congé de fin de carrière :*

- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard des droits à l'intéressement, à la participation, et à l'acquisition des droits à congés payés,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- Le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle.

L'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base que perçoit l'intéressé pour un jour travaillé, soit 1/22^{ème} du salaire mensuel de base

Article 6 : Départ de l'entreprise

Article 6.1 : Départ de l'entreprise à l'issue du Congé de fin de Carrière

6.1.1. Indemnités de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 4), seront prises en compte dans son salaire de référence servant au calcul de son indemnité de départ à la retraite.

6.1.2. Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, le salarié percevra, si elle est due, l'indemnité conventionnelle calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 4).

Article 6.2 : Départ de l'entreprise pendant le congé de fin de carrière

6.2.1. Cas du congé fin de carrière à temps complet

Le salarié étant en suspension de contrat, le cas ne peut pas se produire.

6.2.2. Cas du congé fin de carrière à temps partiel pour les employés et les agents de maîtrise

a - Indemnités de départ à la retraite

Au moment de leur départ à la retraite, les salariés en Congés fin de carrière à temps partiel percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire à temps plein reconstitué.

De plus, l'indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 5).

b - Indemnités de licenciement

En cas de licenciement pendant la période de Congés fin de carrière à temps partiel, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

De plus, l'éventuelle indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 5).

Titre III - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1 : Communication et informations destinés aux bénéficiaires du présent accord

Chaque mois, les salariés, titulaires d'un compte épargne temps ou d'un congé fin de carrière seront informés, sous la forme d'un compteur qui apparaîtra sur le bulletin de paye, des droits :

- acquis,
- pris,
- et du solde restant en fin de mois.

De plus, afin d'informer les salariés sur leurs droits issus du présent accord, la Direction et les Partenaires conviennent de diffuser une notice explicative et de communiquer auprès des Directeurs de magasins, des Managers de rayons, des Responsables Ressources Humaines, et des membres des CE, sur les dispositions du présent accord.

Article 2 : Protection sociale complémentaire

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « Maladie – Chirurgie - Maternité » et « Incapacité – Invalidité – Décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Article 3 : Transfert et liquidation des droits

Les droits acquis au titre des dispositions de l'Accord d'entreprises Carrefour sont transférés aux comptes adéquats des congés pour convenance personnelle institués par le présent accord.

Les droits à congés capitalisés dans les comptes de congés pour convenance personnelle donnent lieu à une liquidation (chaque journée épargnée étant indemnisée sur la base de 1/22ème du salaire mensuel de base pour les employés et agents de maîtrises et sur la base de 1/26^{ème} du salaire mensuel de base pour les cadres) suivie de la clôture de ces comptes en cas de rupture du contrat de travail ou mutation dans une société du groupe.

Article 4 : Retour anticipé du salarié

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants : mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un parent, d'un enfant, ou du conjoint marié ou « pacsé ».

Il devra en informer son responsable hiérarchique par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge.

En cas de retour anticipé, les droits acquis non utilisés sur le C.E.T. sont conservés sur le Compte Epargne Temps.

Article 5 : Régime fiscal et social des indemnités compensatrices

Article 5.1 : Régime social

Il est rappelé qu'actuellement, au regard des dispositions légales et réglementaires, les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps au moment où le salarié procède à cette affectation.

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux droits accumulés sur un C.E.T. sont soumises, au moment de leur versement, aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participations sur les salaires.

Aussi, elles seront assujetties lors de la liquidation du C.E.T., notamment aux cotisations sociales suivantes, à savoir à ce jour :

- CSG et CRDS,
- cotisations d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés,
- taxe d'apprentissage,
- participation-formation continue,
- participation-construction,
- taxe sur les salaires,
- cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco.

Les droits acquis dans le cadre du C.E.T. sont garantis par l'assurance des créances des salariés.

Article 5.2 : Régime fiscal

Il est rappelé qu'actuellement, au regard des dispositions légales et réglementaires, en matière d'impôt sur le revenu, le traitement fiscal de l'indemnisation du congé est partiellement aligné sur son régime social : l'imposition intervient au titre de l'année de versement des indemnités prélevées sur le compte, et non lors de l'affectation des rémunérations au compte épargne temps.

Article 6 : Transfert des droits

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe hors des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, le compte épargne temps sera transféré vers la société d'accueil dans la mesure où celle-ci aura mis en place un dispositif identique de compte épargne temps.

Pour les salariés bénéficiant, avant leur transfert au sein d'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, d'un compte épargne temps dans une autre société du Groupe CARREFOUR, les jours inscrits à leur crédit dans leur ancien C.E.T. seront automatiquement transférés dans le C.E.T. de la nouvelle société Carrefour concernée par le champ d'application du présent accord. Dans ce cas, si les jours placés dans le C.E.T. de la société précédente sont des jours ouvrés, ils seront transférés en jours ouvrés pour les salariés de la catégorie employés ou agents de maîtrise ou convertis en jours ouvrables si nécessaire pour les salariés de la catégorie cadres au moment du transfert dans le C.E.T. de la Société Carrefour entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 7 : Cessation du C.E.T.

Le C.E.T. n'est plus alimenté en cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif. Dans ce cas, le salarié aura le choix entre :

- percevoir une indemnité compensatrice qui aura le caractère de salaire
- prendre un congé pour l'intégralité de ses droits acquis dans un délai de 15 mois.

7.1. Cessation du C.E.T. à la demande du salarié

Le C.E.T. peut être clôturé à la demande écrite du salarié. Il sera alors demandé au salarié de prendre un congé pour utiliser les droits acquis.

Le salarié pourra demander le règlement de tout ou partie du montant du C.E.T. résultant du placement d'éléments de salaire.

Le salarié pourra également demander le règlement, sous forme monétaire, d'une partie des jours placés sur le C.E.T., dans la limite de 30 jours, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé. Dans ce cas, le salarié ne pourra pas ouvrir de nouveau compte épargne temps avant un délai de 3 ans à compter de la date de clôture du précédent compte.

7.2. Autres causes de cessation du C.E.T.

7.2.1. Rupture du contrat de travail

Le C.E.T. est également clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de mutation ou transfert vers une société du Groupe ne disposant pas de compte épargne temps. Dans le cas d'un transfert vers une société n'appartenant pas au groupe le C.E.T. sera automatiquement clôturé.

Une indemnité compensatrice est alors versée au salarié d'un montant égal aux droits acquis dans le cadre du C.E.T.

7.2.2. Décès du salarié

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le C.E.T. sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateurs.

TITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée et prise d'effet

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2009.

Il se substitue de plein droit à l'accord sur le Compte Epargne Temps des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord du 16 mars 2004 et de son avenant du 16 mars 2008 et modifie les titres 40, 50 et 54 de l'accord d'entreprises Carrefour.

Article 2 : Révision

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 3 : Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 4 : Dénonciation

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 5 : Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

A l'issue de sa notification et conformément aux dispositions légales, le présent accord d'entreprises sera déposé à la diligence de la Direction, en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry), dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, et en un exemplaire au greffe du conseil de Prud'hommes d'Evry.

Cet accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires.

A Evry, le 2009

Pour la Direction,
Marie Hélène CHAVIGNY
Directeur des Relations Sociales

**Pour la Confédération Autonome du Travail
(C.A.T.),**

**Pour la Confédération Française Démocratique du
Travail (C.F.D.T.),**

**Pour la Confédération Française des Travailleurs
Chrétiens (C.F.T.C.),**

**Pour la Confédération Française de l'Encadrement
/ Confédération Générale des Cadres
(C.F.E./C.G.C.),**

**Pour la Confédération Générale du Travail
(C.G.T.),**

**Pour la Fédération Générale des Travailleurs de
l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et
Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A. – F.O.),**