

**ACCORD DE COMPTE EPARGNE TEMPS  
GROUPE CASINO  
DU 20 MAI 2008**

Entre :

D'une part,

La Direction du Groupe CASINO représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations Sociales,

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe CASINO représentées pour

- CFE-CGC, M. Charles JACOB
- SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- AUTONOME, M Serge DURAND
- CFDT, M. Christian GAMARRA
- CFTC, Mme Michèle BONNOT
- CGT, M. Thierry MENARD
- UNSA CASINO, M Christian ORIOL

## **PREAMBULE**

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.3151-1 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 227-1). Il annule et remplace les dispositions énoncées au point 3 de l'article 6 « Rémunération » de l'accord « OMBRELLE » sur l'Aménagement et la réduction du temps de travail signé le 17 juin 1999 et avenants y afférents, de l'accord LOGISTIQUE du 11 juin 1999 et avenants y afférents et de l'accord Casino Cafétéria du 26 janvier 2000 et avenants y afférents.

L'accord « OMBRELLE » du 17 juin 1999 signé à l'origine au niveau de la Société Casino France a fait l'objet d'une application au sein du Groupe Casino. Ses dispositions sont reprises dans les filiales suivantes :

- C.I.T
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino Services
- Comacas
- Distribution Casino France
- EMC Distribution
- Fructidor (SM Fresnes)
- IGC Promotion
- IGC Service
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Sudéco
- TPLM

Périmètre auquel s'ajoutent les filiales suivantes :

- Acos
- Casino Restauration
- Casino-Guichard Perrachon
- Easydis
- Imagica
- Serca
- Restauration Collective Casino (R2C)

Toute modification du périmètre par acquisition ou cession fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Sans remettre en cause l'objet même du Compte Epargne Temps (CET), la Direction et les organisations syndicales tiennent à réaffirmer que le principe légal est la prise effective par les salariés, de leurs jours de congés payés et jours de réduction du temps de travail (visés aux articles L.3122-6 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 212-9).

<b>Article 1 - Objet</b>
--------------------------

Le compte épargne temps (CET) donne la possibilité aux salariés d'accumuler annuellement des jours de congés et/ou de RTT.

Les salariés peuvent utiliser ces jours épargnés en les liquidant partiellement ou totalement, afin de

- bénéficier d'un congé rémunéré tel que défini à l'article 5.1 ou anticiper un départ en retraite (cessation totale ou progressive d'activité).

ET/OU

- s'en servir comme complément d'épargne par un versement sur le PEE dans les conditions précisées dans l'article 5.2.

## **Article 2 - Salariés bénéficiaires**

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée peut bénéficier du CET mis en place par le présent accord. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux gérants mandataires non salariés.

## **Article 3 - Ouverture du Compte Individuel**

La première alimentation du CET initie l'ouverture d'un compte individuel au nom du Salarié

Une note explicative détaillée sur les modalités pratiques et administratives d'utilisation sera adressée à chaque salarié. La note est annexée au présent accord.

## **Article 4 - Alimentation du CET**

Le CET est alimenté en jours et non en numéraire, exclusivement à l'initiative du Salarié selon les modalités suivantes :

### **1. Disposition commune pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise et cadres**

- Pour l'ensemble des salariés bénéficiaires du présent accord, le plafond d'alimentation sur ce CET **est de 40 jours ouvrables**, à l'exception de ceux âgés de 50 ans et plus, pour lesquels ledit plafond est supprimé. Cette mesure ayant pour objectif de leur permettre un départ en retraite anticipé.
- Toute alimentation en congés et/ou en jours RTT pourra se faire à l'expiration de la période de référence, soit en juin de chaque année.
- Dès juin 2008, l'alimentation du CET pourra se faire avec le reliquat des congés payés de 2007 et des jours de RTT venant à échéance le 31 mai 2008 acquis au titre de la précédente période.

## **2. Pour les employés et ouvriers**

**L'alimentation maximale annuelle de 10 jours ouvrables peut se décomposer comme suit:**

- Selon le choix du salarié, un maximum de 6 jours de congés payés (CP), non pris à la date du 31 mai de l'année N pour la période de référence N-1 (= la 5<sup>ème</sup> semaine)

Et/ou

- Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la convention collective et/ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- Les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés prévus par le code du travail, la convention collective ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

## **3. Pour les agents de maîtrise et cadres:**

Le CET prévu à l'article 6 « Rémunération » de l'accord « OMBRELLE » du 17 juin 1999 est définitivement clos.

Le CET prévu à l'article 9.1 « Rémunération » de l'accord LOGISTIQUE du 11 juin 1999 est définitivement clos.

Le CET prévu à l'article 5.3 « Dispositions particulières à l'Encadrement » de l'accord Casino Cafétéria du 20 janvier 2000 est définitivement clos.

Dès l'application du présent accord, les jours épargnés sur ces précédents CET par les membres de l'encadrement (seuls bénéficiaires selon l'Accord « OMBRELLE » l'accord LOGISTIQUE et l'accord Casino Cafétéria) feront l'objet d'une réinscription automatique sur leurs nouveaux Comptes Individuels.

En outre, le nombre de jours transférés (29 jours maximum) de l'ancien vers le présent CET ne viendra ni impacter cette possibilité d'alimentation maximale de 10 jours pour la première année de versement, ni le plafond maximal de 40 jours.

**L'alimentation maximale annuelle de 10 jours ouvrables peut se décomposer comme suit:**

- Selon le choix du salarié un maximum de 6 jours de congés payés (CP), non pris à la date du 31 mai de l'année N pour la période de référence N-1 (= la 5<sup>ème</sup> semaine)

Et/ou

- Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la convention collective et/ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- Les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés prévus par le code du travail, la convention collective ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- des jours de réduction du temps de travail (JRRT visés aux articles L.3122-6 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 212-9) acquis au titre de l'Accord sur la réduction du temps de travail en vigueur. Cette dernière disposition ne s'applique pas aux cadres « tout horaire ».

#### **Article 5 - Utilisation du CET**

Le CET peut être utilisé par le Salarié :

- soit pour se financer en tout ou en partie un congé sabbatique, passage à temps partiel, congé de création d'entreprise, une période de formation en dehors du temps de travail, une cessation progressive ou totale de l'activité dans le cadre d'un futur départ à la retraite.
- soit pour alimenter le PEE.

Ces dispositions s'appliquent également aux jours épargnés dans les précédents CET.

Selon les dispositions de la loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat, les jours épargnés au titre de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés annuels doivent être pris sous forme de congés.

Les congés supplémentaires d'ancienneté, les jours supplémentaires pour fractionnement de congés et les jours de RTT épargnés peuvent être pris sous forme de congés ou être transférés vers le PEE.

**Si le salarié a moins de 50 ans et que le plafond de 40 jours est atteint,** ce dernier pourra:

- soit le laisser en l'état (plafonnement à 40 jours) sans pouvoir le créditer de jours supplémentaires
- soit utiliser totalement ou partiellement ses droits sous forme de congés et/ou sous forme de transfert vers le PEE.

**Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés âgés de 50 ans et plus** car aucun plafond ne leur est opposable.

## **Article 5.1 - Utilisation du CET pour indemniser une absence**

**Définition des congés rémunérés par le CET.** Le CET peut venir rémunérer les congés légaux suivants :

- **des congés de droit (congés ne pouvant être refusés par l'employeur) :**
  - congé parental d'éducation
  - passage à temps partiel en raison de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption.
  - Le congé de solidarité familiale
  - le congé de soutien familial
  - le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
  
- **des congés légaux (congés soumis à l'autorisation préalable de l'employeur)**
  - le congé pour création d'entreprise prévu par les articles L.3142-78 et suivants du Code du Travail (anciens articles L. 122-32-12 et suivants).
  - le congé sabbatique prévu par les articles L.3142-91 du Code du Travail (anciens articles L. 122-32-17 et suivants).
  
- **temps partiel :**

Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie des heures non travaillées lorsque le Salarié choisit de passer à temps partiel dans le cadre:

  - d'un congé parental d'éducation des articles L.1225-47 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 122-28-1).
  - d'un congé de présence parentale des articles L.1225-62 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 122-28-9).
  - d'un congé de solidarité familiale
  - d'une cessation progressive d'activité dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite.
  
- **congé pour convenance personnelle :**
  - Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie des congés pour convenance personnelle prévue par la convention collective et/ ou l'accord collectif d'entreprise en vigueur au sein de la société concernée.
  
- **congé pour solidarité internationale :**

Les parties conviennent que les jours épargnés sur le CET peuvent être utilisés, dans la limite de 5 jours, dans le cadre de ce congé humanitaire et social.
  
- **Anticipation d'un départ en retraite**

Le salarié peut utiliser ses droits pour :

  - financer une cessation progressive d'activité, à savoir tout ou partie des heures non travaillées lorsque le Salarié demande un passage à temps partiel avant son départ à la retraite
  - ou anticiper un départ en retraite (cessation totale d'activité)

**Modalités de prise de congé :** Un congé rémunéré avec le CET ne peut avoir une durée supérieure à 40 jours ouvrables sauf si les jours sont utilisées pour anticiper un départ en retraite.

- S'agissant des congés de droit : (congés ne pouvant être refusés par l'employeur)

Tout Salarié souhaitant utiliser son Compte Individuel pour rémunérer un congé de droit devra en informer son supérieur hiérarchique, par écrit dans le délai de **2 mois** avant le premier jour de son congé. (Délai légal ramené à 15 jours pour une demande de congé de solidarité familiale en cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou délai ramené à la date de réception du courrier en cas d'urgence absolue)

Ce délai et ce formalisme ne s'appliquent pas aux congés non rémunérés pour convenance personnelle prévus par la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable dans la société concernée: le salarié devra alors respecter le formalisme exigé par ces derniers.

- S'agissant d'un congé légal (congés soumis à l'autorisation préalable de l'employeur)

Tout Salarié devra solliciter par écrit l'autorisation de son responsable hiérarchique dans le délai de **2 mois** avant le premier jour de son congé La Direction adressera une réponse écrite au salarié dans un délai de 30 jours après la demande. Si elle ne répond pas, son silence vaudra acceptation de la demande et des dates de congé. Si le congé est refusé, la décision de refus sera motivée et notifiée par écrit au Salarié.

Les congés pris dans le cadre du CET peuvent être accolés aux congés légaux annuels.

Un Salarié ne peut pas prendre plus de jours épargnés sur le CET que ne le permet son épargne.

### **Rémunération perçue par le salarié pendant son congé**

#### **a) Calcul de l'indemnité compensatrice versée au salarié pendant son congé**

La rémunération perçue par le Salarié pendant le congé (dénommée indemnité compensatrice) est calculée conformément à l'article 6.2.

#### **b) Versement de l'indemnité compensatrice**

Les versements sont effectués mensuellement à la même échéance que le salaire qu'aurait touché l'intéressé s'il avait continué à travailler.

Un jour, une semaine et un mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé. Ainsi, le salarié qui était à temps partiel avant son départ en congé perçoit, pendant la durée de son congé, un salaire de temps partiel.

#### **c) Régime fiscal et social de l'indemnité compensatrice**

L'indemnité compensatrice versée au salarié à l'occasion de la prise d'un congé a la nature de **salaire**. En conséquence, elle est soumise aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS et à l'impôt sur le revenu au titre de l'année où elle est versée.

### **Situation du salarié**

#### **a) Pendant le congé CET**

Le temps d'absence rémunéré par le CET est assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle, de l'ancienneté, de l'intéressement de solidarité et de l'intéressement local.

Pour la partie de l'absence excédant celle rémunérée par le CET, le contrat de travail du salarié est suspendu (sauf pour les congés pour convenance personnelle et le départ anticipé à la retraite). Pour autant :

- les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent.
- le Salarié doit être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise et continue à être électeur et éligible aux élections représentatives du personnel.

#### **b) A l'issue du congé CET**

Pour toute absence inférieure ou égale à 40 jours ouvrables, le Salarié retrouve son précédent emploi.

Pour toute absence d'une durée continue supérieure à 40 jours ouvrables, le Salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, en cas de modification importante dans la situation familiale du salarié (chômage, décès ou invalidité du conjoint, divorce, séparation), celui-ci pourra, en fonction des possibilités économiques et/ou commerciales, réintégrer l'entreprise avant la date initialement prévue et ce, avec l'accord exprès de son supérieur hiérarchique.

#### **Article 5.2 - Utilisation du CET pour alimenter le PEE**

À l'exclusion des jours épargnés au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés (devant nécessairement être pris sous la forme de congés), le Salarié peut demander le versement de tout ou partie de ses droits CET (congés supplémentaires d'ancienneté, de fractionnement et/ou Jours RTT) sur le PEE afin de se constituer une épargne (PEE).

Une fois versés sur le PEE, ses droits seront indisponibles pendant 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

### **Article 6 - Gestion du CET**

#### **Article 6.1 - Gestion administrative et relevés de compte**

La gestion administrative du CET sera assurée par le Service de Gestion administrative du Personnel du Groupe Casino.

#### **Article 6.2 - Valorisation de l'épargne temps**

Lors de leur utilisation par le Salarié, les jours épargnés dans le cadre du CET sont convertis en indemnité compensatrice (exprimée en euro) selon la formule suivante :

Le nombre de jours capitalisés est valorisé suivant la règle actuelle appliquée pour les congés payés.

La note explicative précitée dans l'article 3 et annexée au présent accord reprend les différentes modalités de la valorisation de l'épargne temps.

### **Article 7 - Liquidation ou transfert du CET**

Le Compte Individuel du Salarié est liquidé dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail
- en cas de décès du Salarié.
- en cas de cession de filiale ou de transfert d'activité



**Article 7.1 - Liquidation du Compte Individuel en cas de rupture du contrat de travail**

En cas de rupture de son contrat de travail, le Salarié a droit à 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 6.2.

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

**Article 7.2 - 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 6.2.

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

**Article 7.3 - Liquidation ou transfert du Compte Individuel en cas de cession de filiale ou de transfert d'activité**

En cas de cession d'une filiale ou de transfert d'activité, les droits acquis au titre du CET seront, soit transférés, soit liquidés selon les conditions de l'opération juridique précitée.

**Article 7.4 – liquidation ou transfert du Compte Individuel en cas de mutation au sein d'une filiale du Groupe**

En cas de mutation du salarié dans une filiale du Groupe, les droits acquis au titre du CET seront transférés au sein de ladite filiale si celle-ci est couverte par les dispositions du présent Accord. A défaut, les droits seront liquidés.

<b>Article 8 – Gestion des cas particuliers</b>
---

Toutes les situations particulières seront examinées par la DRH de la Branche ou de la filiale concernée sur la base de documents justificatifs validés par les deux parties.

<b>Article 9 – Bilan sur l'utilisation du CET</b>
---

Chaque année avant le 31 décembre, un bilan de l'utilisation du CET sera présenté aux organisations syndicales.

Le premier bilan sur la mise en place et l'utilisation du CET devra être présenté au plus tard avant le 31 décembre 2009 aux parties à la négociation du présent accord.

En cas d'évolution légale ou réglementaire pouvant avoir des incidences sur les dispositions du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir rapidement afin d'en tirer les conclusions.

## **Article 10 - Dépôt légal et Application de l'accord**

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, ces dernières disposent selon les articles L.2232-2 et suivants du Code du Travail (ancien article L132-2-2), d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacun des signataires. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 11 – Dénonciation et Révision de l'accord**

**Dénonciation partielle ou totale :** Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes ultérieurement, après un préavis de 3 mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant à un an à compter de l'expiration du délai de préavis précité

**Révision :** Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, en respectant un délai de préavis d'un mois. Les parties signataires ou adhérentes disposeront d'un délai de 3 mois pour lui substituer le texte révisé.

Fait à Saint Etienne le 20 mai 2008

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, M. Charles JACOB

SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO,  
Mme Brigitte CHATENIE

AUTONOME, M Serge DURAND

CFDT, M. Christian GAMARRA

CFTC, Mme Michèle BONNOT

CGT, M. Thierry MENARD

UNSA CASINO, M Christian ORIOL

Pour la Direction :

Yves DESJACQUES

Gérard MASSUS

**ANNEXE :**  
**Note explicative détaillée sur les modalités pratiques et administratives d'utilisation**

**Ouverture du compte CET**

***Qui peut en bénéficier ?***

À l'exception des gérants mandataires non salariés, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dans les sociétés suivantes :

- C.I.T
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino Services
- Comacas
- Distribution Casino France
- EMC Distribution
- Fructidor (SM Fresnes)
- IGC Promotion
- IGC Service
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Sudéco
- TPLM
- Acos
- Casino Restauration
- Casino-Guichard Perrachon
- Easydis
- Imagica
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée

***Quelles sont les modalités pour le premier versement ?***

Début Juin 2008, le SGAP fait parvenir à chaque établissement et service fonctionnel, un état précisant :

- Le nombre de jours de congés constituant le droit initial (avec indication des jours correspondants à la 5<sup>ème</sup> semaine de congés + nombre de jours d'ancienneté et jours de fractionnement)
- Le nombre de jours de congés pris
- Le nombre de jours de congés restant à prendre
- Le nombre de jours RTT pris
- Le droit théorique de jours RTT pour un temps complet sans absence
- Deux colonnes pour placement au CET : une pour les congés, une pour les RTT
- Une colonne réservée à l'émargement.

Ce document devra être retourné au SGAP par la hiérarchie, dûment complété des souhaits des salariés avant le **20 juin 2008**.

Ce premier versement initiera l'ouverture du compte CET. A compter de l'ouverture de son compte, le salarié n'aura aucune obligation d'alimenter périodiquement son CET.

## Le sort des jours épargnés sur l'ancien CET du 17 juin 1999

Les CET prévus par l'accord « OMBRELLE » du 17 juin 1999, l'accord LOGISTIQUE du 11 juin 1999 et avenants y afférents et l'accord Casino CAFETERIA du 26 janvier 2000 sont définitivement clos.

Dès l'application du présent accord, les jours épargnés sur les précédents CET par les membres de l'encadrement (seuls bénéficiaires selon les accords précités) feront l'objet d'une réinscription automatique sur leurs nouveaux Comptes

## Information sur les droits épargnés

Les 10 juillet, 10 novembre, 10 décembre, 10 mars et 10 mai : un état récapitulatif sera diffusé par le SGAP précisant

- le solde congés,
- le nombre de jours RTT pris,
- le placement CET avec distinction origine : congés (avec détail compteur : fractionnement, ancienneté, 5<sup>ème</sup> semaine), ou RTT.

## Versement de l'alimentation : date et plafond autorisé

Le salarié pourra alimenter son compte CET en congés et/ou en jours RTT à l'expiration de la période de référence, soit en juin de chaque année.

L'alimentation maximale annuelle est de 10 jours.\*

*\* le nombre de jours transférés (29 jours maximum) de l'ancien vers le présent CET ne viendra pas impacter cette possibilité d'alimentation maximale de 10 jours.*

Le plafond d'alimentation du CET est de 40 jours\*

*\* à l'exception des salariés ayant 50 ans révolus à la date du 31 mai, pour lesquels ledit plafond est supprimé.*

*\* le nombre de jours transférés (29 jours maximum) de l'ancien vers le présent CET ne viendra pas, impacter le plafond d'alimentation maximale de 40 jours.*

## Alimentation du compte

### **Comment alimenter le compte?**

Le salarié peut alimenter le compte en jours de congés et/ ou en jours RTT selon les modalités suivantes :

### **Pour les employés et ouvriers**

L'alimentation maximale annuelle de 10 jours ouvrables peut se décomposer comme suit:

Selon le choix du salarié, un maximum de 6 jours de congés payés (CP), non pris à la date du 31 mai de l'année N pour la période de référence N-1 (= la 5<sup>ème</sup> semaine)

Et/ou

- Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la convention collective et/ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- Les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés prévus par le code du travail, la convention collective ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

### **Pour les agents de maîtrise et cadres:**

L'alimentation maximale annuelle de 10 jours ouvrables peut se décomposer comme suit:

Selon le choix du salarié un maximum de 6 jours de congés payés (CP), non pris à la date du 31 mai de l'année N pour la période de référence N-1 (= la 5<sup>ème</sup> semaine)

Et/ou

- Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la convention collective et/ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- Les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés prévus par le code du travail, la convention collective ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- des jours de réduction du temps de travail (JRTT visés aux articles L.3122-6 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 212-9)) acquis au titre de l'Accord sur la réduction du temps de travail en vigueur. Cette dernière disposition ne s'applique pas aux cadres « tout horaire ».

*Attention : tout salarié promu dans la période de référence, à un niveau supérieur tel que cadre « tout horaire » pourra épargner sur le présent CET, les jours RTT acquis (et non pris) avant sa promotion. Après celle-ci, il ne pourra plus en épargner puisqu'il ne bénéficiera plus de jours RTT.*

### **Quelles sont les formalités administratives à effectuer ?**

Le 10 juin de chaque année, à l'expiration de la période de référence de prise de jours de congés et/ ou RTT, le salarié pourra compléter l'état récapitulatif pour alimentation du CET sur lequel il indiquera :

- le nombre de jours épargnés : de 1 à 10 maximum
- l'origine de ces jours : jours de congés et/ou jours RTT.

A la réception de l'état récapitulatif complété par le salarié, le SGAP positionnera dans l'ordre de priorité suivant :

1. les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés
2. les congés supplémentaires d'ancienneté
3. la 5<sup>ème</sup> semaine CP.

Cet état daté et signé devra être adressé au SGAP par la hiérarchie avant le 20 juin.

Les droits ainsi épargnés figureront sur l'état récapitulatif des jours pris et épargnés à partir du 10 juillet.

### **Utilisation des droits épargnés sur le compte CET**

Ce paragraphe concerne également les jours épargnés dans les précédents CET.

**Attention :**

**Les jours épargnés au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés devront nécessairement être pris afin de financer une des absences indiquées ci-après.**

**En revanche, les jours RTT, les congés supplémentaires d'ancienneté et les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés peuvent soit être pris pour financer une des absences indiquées ci-après, soit être transférés vers le PEE.**

### ***Comment utiliser ces jours épargnés ?***

Une fois les jours acquis sur le CET, le salarié peut demander à bénéficier de ces jours pour

#### Hypothèse 1 : financer une absence prenant la forme d'un :

- congé parental d'éducation
- passage à temps partiel en raison de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption.
- congé de solidarité familiale
- congé de soutien familial
- congé pour création d'entreprise prévu par les articles L.3142-78 et suivants du Code du Travail (anciens articles L. 122-32-12 et suivants)
- congé sabbatique prévu par l'article L.3142-91 (anciens articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail)
- congé de solidarité internationale
- congé pour convenance personnelle (*Exemples : congé pour motif exceptionnel, congé pour soigner un enfant malade ou hospitalisé : utilisation du CET pour la durée excédant celle rémunérée par l'accord collectif de 1996 ou congé humanitaire et social*)
- *congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.*

#### Hypothèse 2 : financer un passage à temps partiel:

Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie des heures non travaillées lorsque le Salarié choisit de passer à temps partiel dans le cadre :

- d'un congé parental d'éducation des articles L.1225-47 et suivants du Code du travail (ancien article L. 122-28-1),
- d'un congé de présence parentale des articles L.1225-62 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 122-28-9),
- d'un congé de solidarité familiale
- ou d'une cessation progressive d'activité dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite.

#### Hypothèse 3: Anticipation d'un départ à la retraite

Le salarié peut utiliser ses droits pour :

- financer une cessation progressive d'activité, à savoir tout ou partie des heures non travaillées lorsque le Salarié demande un passage à temps partiel avant son départ à la retraite
- ou anticiper un départ en retraite (cessation totale d'activité)

#### Hypothèse 4 : obtenir un complément de rémunération différée par un versement sur le PEE

### **Quelles sont les formalités administratives à effectuer ?**

Les formalités diffèrent selon que le jour épargné dans le CET est utilisé pour financer une absence ou versé dans un PEE :

- **s'il s'agit de financer un congé de droit** : congé parental d'éducation, passage à temps partiel en raison de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption, le congé de solidarité familiale, le congé de soutien familial

Le salarié devra en informer son supérieur hiérarchique, par écrit dans le délai de **2 mois** avant le premier jour de son congé, délai ramené à 15 jours pour le congé de solidarité familiale.

Ce délai et ce formalisme ne s'appliquent pas aux congés non rémunérés pour convenance personnelle prévus par la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable dans la société concernée : le salarié devra alors respecter le formalisme exigé par ces derniers.

Après accord du supérieur hiérarchique, le pointage sur site devra s'effectuer sous le libellé: « J ».

Le compte CET sera ainsi automatiquement débité après prise :  
1/ de la 5<sup>ème</sup> semaine,  
2/ des congés de fractionnement + congés d'ancienneté  
3/ des jours RTT

Pas de document à transmettre au SGAP.

- **s'il s'agit de financer un congé de légal**, le congé pour création d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12 et suivants du code du travail, le congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail

Le salarié devra solliciter par écrit l'autorisation de son responsable hiérarchique dans le délai de **2 mois** avant le premier jour de son congé. La Direction adressera une réponse écrite au salarié dans un délai de 30 jours après la demande. Si elle ne répond pas, son silence vaudra acceptation de la demande et des dates de congé. Si le congé est refusé, la décision de refus sera motivée et notifiée par écrit au Salarié.

Après accord de sa hiérarchie, le salarié devra remplir le formulaire disponible sur Intranet « Utilisation CET », le soumettre pour approbation à son supérieur hiérarchique qui le retournera au SGAP pour paiement.

Deux possibilités de règlement :

- Au moment du départ en congés,
- Au mois le mois, pendant la période de prise de congés.

- **S'il s'agit de faire un versement sur le PEE**,  
Le salarié doit remplir le formulaire intitulé « utilisation CET » disponible sur intranet et le retourner à la Direction du Service de Gestion administrative du Personnel du Groupe Casino.



Le SGAP vérifiera les données avant traitement pour débit CET et placement PEE. Un précompte forfaitaire de 20 % des cotisations salariales sera prélevé sur le montant du versement au PEE. Ces montants seront comptabilisés sur bulletin de paie.

#### **Valorisation du jour pris et/ ou transféré sur le PEE**

Le nombre de jours capitalisés en compte est valorisé suivant la règle actuelle appliquée pour les congés payés. Il en va de même pour les vendeurs BAS.

Les jours ouvrés RTT seront transformés en jours ouvrables comme les CP selon la formule suivante :

##### **EX1 :**

**(Nombre de jours RTT versés en CET / 5) \* 6 (= 6/5èmes) pour un travail sur 5 jours, 5 jours ouvrés de RTT deviennent 6 jours ouvrables de CET (=semaine complète),**

##### **EX2 :**

**(Nombre de jours RTT versés en CET / 4) \* 6 (= 6/4<sup>èmes</sup>) pour un travail sur 4 jours, 4 jours ouvrés de RTT deviennent 6 jours ouvrables de CET (= semaine complète)**

#### **Cessation du compte CET : quels sont les motifs?**

Le Compte Individuel du Salarié est liquidé et les droits sont payés dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail (démission et licenciement pour quelque motif que ce soit)
- en cas de décès du Salarié.

En revanche, les droits CET pourront être transférés ou payés dans les cas suivants :

- En cas de cession d'une filiale ou de transfert d'activité, selon les conditions de l'opération juridique précitée.
- en cas de mutation au sein d'une filiale du Groupe si la nouvelle société du salarié fait partie du périmètre du présent Accord.

Les droits acquis seront payés sur le dernier bulletin de salaire sous la rubrique « liquidation CET. »