

Accord collectif d'entreprise

Relatif au Compte Epargne Temps

ENTRE-LES SOUSSIGNES :

L'Association MC2A, dont le siège social est situé 213, rue de Gerland, 69007 Lyon, représenté par Monsieur Jean-Robert STEINMANN, Directeur Général, ayant tous pouvoirs à cet effet,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'association :

Pour l'organisation syndicale CGT, madame Fernanda MOUREAU et monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI et monsieur Thibault JACQUOT, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale CFTD, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,

D'autre part

SOMMAIRE

Chapitre 1 : OBJET DE L'ACCORD – CHAMP D'APPLICATION	3
Chapitre 2 : SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES	3
Chapitre 3 : ALIMENTATION DU CET	4
Article 3.1 Alimentation du compte en jours de repos.....	4
Article 3.2 Alimentation du compte par des éléments de salaire.....	5
Chapitre 4 : PLAFONNEMENT DES DROITS ÉPARGNÉS AU CET	5
Chapitre 5 : UTILISATION DU CET	5
Article 5.1 Utilisation du CET pour prendre un congé.....	5
5.1.1. : Nature des congés pouvant être pris	5
5.1.2. : Indemnisation du congé	6
5.1.3. : Modalités d'utilisation du CET et situation du salarié pendant le congé et à l'issue du congé	6
Article 5.2 Utilisation du CET pour bénéficier d'une rémunération	7
Article 5.3 Utilisation du CET en vue d'un don anonyme de jours	8
Article 5.4 Utilisation du CET pour alimenter le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire.....	9
Chapitre 6 : LIQUIDATION DU COMPTE.....	9
Chapitre 7 : GARANTIE DES DROITS ET GESTION DU CET	10
Chapitre 8 : DISPOSITIONS FINALES.....	10
Article 8.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	10
Article 8.2 Révision et modalités de suivi de l'accord	11
Article 8.3 Clause de rendez-vous	11
Article 8.4 Dénonciation	11
Article 8.5 Information des salariés.....	11
Article 8.6 Formalités de dépôt et publicité.....	12

Chapitre 1 : OBJET DE L'ACCORD – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du compte épargne-temps (CET) au sein de l'Association MC2A et particulièrement les bénéficiaires, les conditions et limites d'alimentation, les modalités de gestion et les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits.

Le CET a pour objet de permettre aux salariés visés à l'article 2, et qui le désirent, de constituer une épargne libellée en jours en affectant à ce compte des jours de congés et/ou de repos non pris, et/ou des éléments de rémunération convertis en jours.

Cette épargne peut permettre au salarié de financer une période de congé sans solde et/ou de disposer d'une rémunération immédiate ou différée.

Cet accord constitue un accord de substitution au sens des dispositions de l'article L2261-14 du code du travail. Il remplace, par conséquent, dès son entrée en vigueur les accords suivants qui existaient au sein des Associations AST GRAND LYON et AGEMETRA :

- Accord collectif d'entreprise relatif au CET au sein de l'Association AST GRAND LYON, en date du 27 juin 2002 et ses avenants de révision en date du 23 janvier 2015, 18 décembre 2015 et 8 juillet 2022,
- Accord collectif d'entreprise relatif à l'organisation et la durée du travail au sein de l'Association AGEMETRA, en date du 24 avril 2001.

Plus généralement, il se substitue à tous les usages antérieurs portant sur le même objet.

Le champ d'application du présent accord est l'association MC2A.

Chapitre 2 : SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés bénéficient du compte épargne temps dès lors qu'ils ont acquis six mois d'ancienneté au sein du Service.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés, sans discrimination, et poursuit notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chapitre 3 : ALIMENTATION DU CET

Chaque salarié a la possibilité d'alimenter le CET par des jours de repos et/ou des éléments de salaire dont la liste est fixée ci-après.

Le CET a un caractère facultatif. L'ouverture du compte se fait lors du premier transfert, via le logiciel de Gestion des Temps et Activités, conformément aux règles de gestion en vigueur dans le Service, et est à l'initiative du salarié.

Article 3.1 Alimentation du compte en jours de repos

Tout salarié peut décider de porter annuellement sur son compte :

- 5 jours ouvrés maximum de congés payés (correspondant à la cinquième semaine de congés payés). Le choix en faveur de l'affectation au CET doit être opéré avant le 31.05 N+1, date au-delà de laquelle les congés payés ne peuvent plus être pris,
- Les jours de congés payés conventionnels liés à l'ancienneté du salarié (4 jours maximum). Le choix en faveur de l'affectation au CET doit être opéré avant l'expiration d'un délai d'un an courant à compter de la date d'acquisition de ces congés, date au-delà de laquelle les congés conventionnels ne peuvent plus être pris,
- Les jours de repos acquis dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (10 jours maximum). Le choix en faveur de l'affectation au CET doit être opéré avant le 31.12 N, date au-delà de laquelle les RTT ne peuvent plus être pris.

La totalité des jours de repos capitalisés ne doit pas excéder 19 jours par an afin de privilégier pour le reste la prise effective des congés/RTT au titre de la protection de la santé des salariés.

Seuls les droits définitivement acquis peuvent être versés sur le CET.

L'alimentation du CET ne peut se faire que par journées entières s'agissant des congés payés et des congés d'ancienneté. S'agissant des RTT, elle peut s'opérer par demi-journées ou journées entières.

Article 3.2 Alimentation du compte par des éléments de salaire

Dans le cadre de sa rémunération annuelle versée sur 13 mois, tout salarié bénéficiaire d'un treizième mois pourra décider d'alimenter son CET en y affectant la totalité de ce treizième mois, dans les délais et selon les modalités en vigueur au sein de l'Association. Seront alors inscrits 21.67 jours ouvrés pour un treizième mois épargné.

Chapitre 4 : PLAFONNEMENT DES DROITS ÉPARGNÉS AU CET

Le CET ne peut plus être alimenté lorsque les droits acquis atteignent :

- 130 jours (soit 6 mois environ) ou son équivalent numéraire,
- 260 jours (soit 12 mois environ), pour les salariés de 50 ans et plus, quand ces salariés souhaitent mobiliser le CET dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité visée à l'article 5.1.1.

Chapitre 5 : UTILISATION DU CET

Article 5.1 Utilisation du CET pour prendre un congé

5.1.1. : Nature des congés pouvant être pris

a/ Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie de congés suivants :

- Congé parental (article L. 1225-47 du code du travail),
- Congé pour création ou reprise d'entreprise (article L. 3142-105 et suivants),
- Congé sabbatique (L. 3142-28 et suivants),
- Congé de solidarité familiale (article L. 3142-6),
- Congé proche aidant (article L. 3142-16),
- Congé de présence parentale (article L. 1225-62),
- Congé de solidarité internationale.

Les salariés souhaitant utiliser le crédit de jours accumulé au CET pour prendre l'un des congés visés ci-dessus devront respecter les dispositions légales et modalités propres à chaque type de congé.

b/ Le CET peut également être utilisé pour financer tout ou partie d'un(e) :

- Passage à temps partiel,
- Autre congé sans solde, pour convenance personnelle, d'une durée minimale de 5 jours ouvrés consécutifs et maximale de 10 jours ouvrés consécutifs,
 - Dans le cadre de ces temps partiels et congés sans solde pour convenance personnelle, le salarié doit avoir capitalisé a minima 5 jours dans son CET pour sa prise de repos.
- Cessation anticipée d'activité pour les salariés âgés de 60 ans ou plus, de manière progressive ou totale.

5.1.2. : Indemnisation du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base du salaire en vigueur perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé ou de la réduction de son temps de travail.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie. Les sommes versées suivent le même régime social et fiscal que le salaire.

La maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé.

Par ailleurs, il est précisé que pendant le congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié ne peut prétendre à aucune rémunération au titre des jours fériés afférents à cette période

5.1.3. : Modalités d'utilisation du CET et situation du salarié pendant le congé et à l'issue du congé

Les salariés souhaitant utiliser le crédit de jours accumulé au CET pour prendre l'un des congés visés au a/ du 5.1.1. devront respecter les conditions et les durées prévues par les dispositions légales et réglementaires relatives à ces différents congés.

Les salariés souhaitant utiliser le crédit de jours accumulé au CET pour prendre l'un des congés visés au b/ du 5.1.1. devront faire leur demande de congé, via l'outil de gestion des temps et activités, trois mois avant la date de prise de congé ou de réduction du temps de travail,

La Direction des Ressources Humaines dispose d'un délai d'un mois à réception de la demande pour faire connaître sa réponse par écrit.

La Direction des Ressources Humaines peut opposer un refus, qui doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'Association.

Le salarié en congé du fait de l'utilisation de son CET voit son contrat de travail suspendu. Le salarié reste tenu vis-à-vis du Service aux obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail (*notamment obligation de loyauté, confidentialité, etc.*).

La durée du congé utilisé dans le cadre du CET entre dans le calcul des droits liés à l'ancienneté et autres droits, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi pour chaque type de congé pris.

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de protection sociale complémentaires « Frais de santé » et « Prévoyance » dans les mêmes conditions que les salariés actifs. Le salarié continue également à bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC) proposées par le CSE de l'association.

Quel qu'en soit le motif, et sauf s'il précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve à l'issue de son congé indemnisé en tout ou partie par le CET, son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 5.2 Utilisation du CET pour bénéficier d'une rémunération

Le salarié peut demander l'octroi d'une rémunération en contrepartie des droits inscrits sur le CET au cours des trente-six derniers mois.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une rémunération en contrepartie des droits inscrits sur le CET doit en faire la demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines avant le 10 du mois M en cours pour un versement au salarié au plus tard sur la paie M+2.

Les sommes versées au salarié sont calculées sur la base du salaire en vigueur perçu par l'intéressé au moment du versement effectif de la rémunération.

L'indemnité financière versée en contrepartie des jours de congés et de repos constitue du salaire. Ainsi, les sommes versées suivent le même régime social et fiscal que le salaire.

Les parties rappellent qu'en application de la réglementation en vigueur, la cinquième semaine de congés payés ne peut pas être convertie en salaire. Les jours correspondant à la cinquième semaine ne peuvent être utilisés que pour accumuler des droits à congés rémunérés, sauf dans le cas de la liquidation du CET.

Article 5.3 Utilisation du CET en vue d'un don anonyme de jours

Le salarié, qui entend renoncer anonymement aux jours de repos qu'il a acquis, afin d'en faire bénéficier l'un(e) de ses collègues, dans les conditions prévues par la loi, formule sa demande auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Ainsi, la loi prévoit que, après accord de l'employeur, des jours de repos peuvent être cédés par des salariés, anonymement et sans contrepartie, à un collègue qui en fait la demande pour :

- Assumer la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L 1225-65-1, al. 1),
- Faire son deuil, dans l'année qui suit le décès de son enfant ou de la personne à sa charge effective et permanente âgé de moins de 25 ans (art. L 1225-65-1, al. 2),
- Aider une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap dans les conditions prévues à l'article L3142-25-1;

Peuvent être cédés les jours de congés payés pour leur durée excédant 24 jours ouvrables, les jours de RTT et les congés d'ancienneté, à condition qu'ils soient disponibles, affectés ou non sur un CET.

En cas d'accord, la Direction des Ressources Humaines procède au déblocage de ces jours pour alimenter le fonds de solidarité.

Afin de soutenir cette démarche individuelle de dons de jours, et nos salariés confrontés à des situations graves et d'urgence susceptibles de bénéficier d'un don de jours, un abondement à hauteur de 10% sera versé par l'association.

Article 5.4 Utilisation du CET pour alimenter le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire

A l'exception des jours affectés au titre de la cinquième semaine de congés payés légaux, le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour alimenter son Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO), et ce dans la limite de 10 jours maximum et selon les conditions et modalités prévues par ce plan.

Pour alimenter son PERO dans ce cadre, le salarié doit formuler une demande par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines.

De manière à faciliter pour nos salariés la constitution d'une épargne en préparation de leur future retraite, et pour valoriser leur engagement et fidélité, le nombre de jours issus de leur CET et versés sur le PERO est abondé de 10 % par l'association.

Les jours monétisés affectés au PERO, et ne correspondant pas à un abondement de l'employeur sont, dans la limite de 10 jours par an, exonérés des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur, c'est-à-dire des cotisations d'assurance maladie-maternité, invalidité, décès, les cotisations vieillesse et cotisations d'allocations familiales.

Pour leur part, la cotisation d'accident du travail, les cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage, les contributions solidarité autonomie, versement de transport, FNAL, dialogue social, CSG et CRDS restent dues.

Ces sommes sont également exonérées d'impôt sur le revenu.

Chapitre 6 : LIQUIDATION DU COMPTE

Les droits accumulés par le salarié sur le CET sont liquidés dans les deux situations suivantes :

- En cas de rupture du contrat de travail ;
- En cas de décès du salarié.

En cas de rupture de son contrat de travail, le salarié peut :

- Soit percevoir une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la valorisation en équivalent monétaire de l'ensemble des droits CET qu'il a acquis
- Soit demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits CET qu'il a acquis dans les conditions prévues aux articles D.3154-5 et D.3154-6 du code du travail.

En tout état de cause, quelle que soit l'option choisie par le salarié, la liquidation des droits CET du salarié entraîne la clôture de son compte individuel.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit perçoivent les droits acquis par le salarié à la date de son décès.

Chapitre 7 : GARANTIE DES DROITS ET GESTION DU CET

La gestion courante du CET est confiée à un organisme extérieur.

Il est rappelé que les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires dans les conditions de l'article L 3253-6 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, lorsque les droits inscrits au CET atteignent le plus élevé des montants des droits garantis par l'AGS, les droits supérieurs à ce plafond sont liquidés.

Chapitre 8 : DISPOSITIONS FINALES

Article 8.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2025.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

De façon plus générale, le présent accord remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'usages ou de tout autre politique en vigueur au sein de MC2A et portant sur le même objet.

Article 8.2 Révision et modalités de suivi de l'accord

Une Commission de suivi de l'application des modalités du présent accord est constituée. La commission de suivi se réunit une fois par an à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. Elle se compose de membres de la Direction, et d'au moins un représentant, par organisation syndicale représentative, dans la limite de deux par organisation syndicale représentative.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 8.3 Clause de rendez-vous

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires ayant pour conséquence de remettre en cause les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient dans les 3 mois de la demande, pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.

Article 8.4 Dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé à tout moment par une ou plusieurs parties signataires dans les conditions prévues par la loi (articles L.2261-9 et suivants du Code du travail).

En cas de dénonciation, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord.

Article 8.5 Information des salariés

Conformément à l'article R. 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué à tous les salariés au moment de leur embauche. Par ailleurs, l'employeur en tiendra un exemplaire à jour à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Le présent accord sera accessible sur l'intranet.

Article 8.6 Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature ou, à défaut, par la remise en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour les organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, elle fera courir le délai de deux mois pour engager l'action en nullité prévue par l'article L.2262-14 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé :

- En un exemplaire papier en recommandé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de LYON ;
- Par voie dématérialisée sur le site <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures> .

Fait à Gerland, le 25 septembre 2025

En 5 exemplaires, dont une version anonymisée aux fins de publication

Pour MC2A

Jean-Robert STEINMANN,

Pour l'organisation syndicale CGT, monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en sa qualité de délégué syndical,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI, en sa qualité de déléguée syndicale,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,