

Entre

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES, CARREFOUR MANAGEMENT, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

**ET**

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

**LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.**

Représentée par Monsieur Thierry BABOT, Délégué syndical national Carrefour hypermarchés, dûment habilité,

**LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)**

Représenté par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué syndical national Carrefour hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Monsieur Franck GAULIN, Délégué syndical national Carrefour hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Monsieur Dominique MOUALEK, Délégué syndical national Carrefour hypermarchés, dûment habilité,

D'autre part,

TB  
MHC  
06

## PREAMBULE

Après cinq années d'application du précédent accord relatif au Compte Epargne Temps, les parties au présent accord se sont réunies le 18 novembre 2019 et le 13 janvier 2020 pour échanger sur ce dispositif et pour maintenir les dispositions de l'accord existant.

La mise en place d'un Compte Epargne Temps répond à la volonté de la Direction et des organisations syndicales signataires du présent accord de préserver la gestion des temps d'activités et de repos des salariés de l'entreprise.

Au cours de leurs échanges, les parties ont manifesté leur volonté de concevoir, dans un cadre défini et réglementé, un dispositif adapté, permettant aux salariés :

- de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- de faire face aux aléas de la vie,
- d'assurer une phase transitoire entre la vie professionnelle et la retraite grâce au dispositif du Congé Fin de Carrière,
- de renforcer la cohésion sociale et la solidarité au sein de l'entreprise.

Dans cette optique, les dispositifs du Compte Epargne Temps et du Congé Fin de Carrière participent à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

La Direction rappelle que les dispositifs du Compte Epargne Temps et du Congé de Fin de Carrières n'ont pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos et ne doivent pas être considérés comme des outils de capitalisation.

*Ces dispositions remplacent intégralement l'article 4-6 du Titre 4 – Congés payés et absences de la Convention Collective d'entreprise CARREFOUR.*

06  
2  
MHC  
TB  
J

## Titre I – LE COMPTE EPARGNE TEMPS

### **Article 1 : Bénéficiaires et ouverture du compte**

Sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an, le dispositif du Compte Epargne Temps (CET) est accessible à tout salarié.

Le CET a un caractère facultatif. L'ouverture du compte se fait lors de la première affectation d'éléments au CET par le salarié.

### **Article 2 : Alimentation du compte**

#### Article 2.1 : Sources d'alimentation du compte épargne temps

##### 2.1.1 – Traitement de la fin de période

➤ Pour les employés et les agents de maîtrise :

A l'issue de la période annuelle de décompte (définie à l'article 5-3.2 « Calcul de la référence annuelle de travail » de l'article 5-3 « Aménagement du temps de travail » du Titre 5 « Durée et Organisation du travail » de la Convention Collective d'Entreprise), les droits restants font l'objet d'un traitement de fin de période. Le résultat de ce traitement donne lieu, si le salarié le souhaite, à l'alimentation du CET.

➤ Pour les cadres au forfait jour :

Les cadres bénéficiant du régime du forfait jour peuvent alimenter le CET des jours travaillés excédentaires ou débiter des jours déficitaires constatés en fin de période annuelle de décompte (définie à l'article 5-3.2 « Calcul de la référence annuelle de travail » de l'article 5-3 « Aménagement du temps de travail » du Titre 5 « Durée et Organisation du travail » de la Convention Collective d'Entreprise).

Le CET ne peut en tout état de cause être négatif.

Le traitement de la fin de période peut se faire par écrit ou via l'application informatique mise en place par l'entreprise.

##### 2.1.2 – Autres droits pouvant être crédités

Le compte épargne temps peut également être alimenté par tout ou partie :

- Des jours de repos supplémentaires,
- Des jours de congés d'ancienneté,
- Des jours de congés de fractionnement,
- Des jours d'habillage,
- Des congés payés au-delà du congé principal de 4 semaines, dans la limite de 6 jours ouvrables par an.

L'alimentation du CET se fait au mois de février de l'année N sur la base des éléments concernés de l'année N-1.

OG M TB  
MHC  
SC

Les parties conviennent que d'autres sources d'alimentation pourront être envisagées en complément de cet accord dans le cadre d'évolutions légales ou conventionnelles.

2.1.3 – Cas particuliers des salariés absents pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle

Des dispositions exceptionnelles sont prévues pour les salariés en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle n'ayant pas pu prendre leurs congés planifiés en raison de cette suspension de leur contrat de travail.

Il est rappelé que ces salariés doivent en principe prendre leurs congés non pris à l'issue de leur arrêt. Toutefois, les parties conviennent que les salariés ayant eu une suspension de contrat d'une durée au moins égale à 3 mois continus au cours de l'année et reprenant leur activité avant la fin de la période de prise pourront demander le placement de leur congés dans le CET dans la limite des plafonds définis à l'article 2.2 ci-dessous.

Article 2.2 : Plafonds du compte épargne temps

2.2.1 : Plafond annuel

Le CET est impérativement alimenté par un nombre entier de jours de congés et de repos pour l'ensemble des statuts dans la limite de 12 jours par période annuelle.

2.2.2 : Plafonds globaux

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social, le nombre maximum de jours épargnés ne peut excéder les limites absolues suivantes :

- 30 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise
- 30 jours ouvrables pour les cadres

Dès lors que cette limite sera atteinte, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés afin que leur valeur soit réduite en deçà du plafond fixé.

**Article 3 : Modalités de décompte**

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

- ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise

Les jours de repos placés dans le Compte Epargne Temps exprimés en jours ouvrables seront donc transformés en jours ouvrés selon la formule suivante : nombre de jours versés au CET x5/6

- ouvrables pour les cadres

Les jours de repos placés dans le Compte Epargne Temps exprimés en jours ouvrés seront donc transformés en jours ouvrables selon la formule suivante : nombre de jours versés au CET x6/5

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

OG MHC TB  
4 07

## Article 4 : Utilisation du compte épargne temps

### Article 4.1 : L'utilisation sous forme de congés

Les jours épargnés au CET peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par le présent accord, pour indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- un congé pour convenance personnelle
- un congé de longue durée
- un congé lié à la famille

Lors de l'utilisation du CET, 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.

#### *4.1.1 – Le congé pour convenance personnelle*

Le salarié peut demander à utiliser tout ou partie de ses droits acquis dans le CET pour convenance personnelle.

Cette utilisation n'est pas soumise à l'épuisement d'autres types de congés.

La demande de congé doit être formulée un mois avant la date de départ effective en utilisant le formulaire de demande prévu à cet effet (voir annexe n°1) ou, le cas échéant, via l'application informatique qui pourrait être mise en place par l'entreprise

L'utilisation du CET doit se faire sur la base d'une journée minimum.

Pour les demandes de congés supérieurs à une semaine, le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale d'un mois pour des raisons d'organisation de service.

#### *4.1.2 – Les congés de longue durée*

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits pour les congés de longue durée suivants : congé de transition professionnelle, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique.

La prise de ces congés se fait dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires qui les instituent.

#### *4.1.3 – Les congés liés à la famille*

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits pour les congés suivants : congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, congé de présence familiale.

La prise de ces congés se fait dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires qui les instituent.

OG  
MHC  
SC  
TB  
5

#### 4.1.4 - Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps

La partie du congé financé par le CET est assimilé à du temps de travail effectif.

#### Article 4.2 : L'utilisation du CET pour le rachat des cotisations assurance vieillesse

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de périodes d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur (article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale).

#### Article 4.3 : L'utilisation du CET pour alimenter le PEG ou le PERCO

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour alimenter le Plan Epargne Groupe (PEG) ou le Plan Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), conformément à l'accord de Plan d'Epargne Groupe et à l'accord de Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif en vigueur (voir annexe n°2) ou, le cas échéant, via l'application informatique qui pourrait être mise en place par l'entreprise.

#### Article 4.4 : L'utilisation du CET 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 :

- Mariage ou PACS du salarié,
- Naissance ou adoption d'un enfant,
- Divorce, dissolution d'un PACS ou séparation de fait avec le concubin,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- Perte d'emploi du conjoint, du partenaire de PACS ou concubin,
- Décès du conjoint, du partenaire de PACS ou concubin, ou des enfants,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS ou concubin reconnue par la sécurité sociale,
- Situation de 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,
- En cas de suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé de présence parentale ou congé de présence familiale,
- Catastrophe naturelle.

Conformément aux dispositions légales, la monétisation ne peut en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

Sous réserve d'apporter les justificatifs permettant d'attester de la situation de déblocage demandée, le salarié peut demander le déblocage d'une partie ou de la totalité de ses droits.

Le versement est effectué avec la paie du mois suivant celui où la demande a été faite.

06  
6  
TB  
MHC  
D1

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.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette monétisation sont soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

#### Article 4.5 : Autres modes d'utilisation du CET

Les parties conviennent que d'autres modes d'utilisation du CET pourront être envisagés en complément de cet accord dans le cadre d'évolutions légales ou conventionnelles.

## Titre II - CONGE DE FIN DE CARRIERE

Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » (CFC) 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 d'un an, tout salarié âgé d'au moins 55 ans, peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte de congé de fin de carrière.

Compte tenu de la possibilité de bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein pour inaptitude conformément aux dispositions légales, les salariés titulaires d'une invalidité, les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés et les salariés justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 50% peuvent alimenter le CFC à partir de 50 ans.

### **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 2.1 du Titre 1 du présent accord.

En outre, le salarié peut verser dans le CFC, sous réserves des dispositions conventionnelles applicables :

- la prime de vacances, soit l'équivalent de 13 jours ouvrables pour les cadres et 11 jours ouvrés pour les employés et agents et de maîtrise,
- la prime de fin d'année, soit l'équivalent de 26 jours ouvrables pour les cadres et 22 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise.

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

TB  
MHC  
OG  
7

transférer tout ou partie de ses droits acquis au titre du Compte Epargne temps, dans son compte Congé de Fin de Carrière.

En tout état de cause, le compte Congé de Fin de Carrière ne peut dépasser le plafond de 150 jours.

### **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

Les jours de repos placés dans le CFC exprimés en jours ouvrables seront donc transformés en jours ouvrés selon la formule suivante : nombre de jours versés au CFC x5/6

- ouvrables pour les cadres

Les jours de repos placés dans le CFC exprimés en jours ouvrés seront donc transformés en jours ouvrables selon la formule suivante : nombre de jours versés au CFC x6/5

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

### **Article 4 : Utilisation du congé fin de carrière**

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.

#### Article 4.1 : Utilisation du compte CFC à temps complet

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 4 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. Ces droits peuvent être accolés à son CFC afin d'anticiper sa cessation d'activité.

#### Article 4.2 : Utilisation du compte CFC à temps partiel

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.

OG TB  
MHC  
Se  
101

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 4 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Les salariés bénéficiant du temps partiel au titre du dispositif spécifique prévu en faveur des salariés seniors peuvent également demander à utiliser leur CFC à temps partiel.

En tout état de cause, l'utilisation du CFC à temps partiel ne peut pas conduire à un temps de travail inférieur à :

- 15 heures minimum par semaine pour les employés et agents de maîtrise,
- 3 jours minimum par semaine pour les cadres en forfait jour.

Au moment de leur départ en retraite, les salariés en congé de 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.

#### **Article 5 : Situation du salarié pendant le congé de fin de carrière**

Pendant cette période de congé indemnisée, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Cependant, les parties conviennent que :

- la durée de congé indemnisée 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 et à la participation et à l'acquisition des congés payés.

### **Titre III - DISPOSITIONS COMMUNES**

#### **Article 1 : Le don de jours de CET et de CFC**

Dans un objectif de renforcer les liens de solidarité entre salariés et de créer un sentiment de cohésion sociale, une procédure de don de jours de CET et de CFC est créée.

##### Article 1.1 : Bénéficiaires

Le salarié ayant un ascendant (père, mère, beau-père, belle-mère), descendant (enfant du collaborateur ou du conjoint), conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin victime d'une maladie d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier de don de jours de CET et de CFC de la part de ses collègues volontaires.

##### Article 1.2 : Modalités du don

Le don de jours de CET et de CFC est organisé entre salariés d'un même établissement.

TB  
OG  
MHC  
P1  
SC  
9

Le salarié remplissant les conditions pour bénéficier d'un don de jours de CET et de CFC doit solliciter auprès du service Ressources Humaines de son établissement l'ouverture d'une période de recueil de dons pour lui permettre d'accompagner son proche gravement malade. Il doit à cette occasion obligatoirement fournir un certificat médical établi par le médecin chargé du suivi de la personne malade attestant de la gravité de la maladie et de la nécessité de la présence du collaborateur au côté de son proche. Dans la mesure du possible, ce certificat devra indiquer la durée prévisible des traitements ou de l'hospitalisation prévue.

En respectant l'anonymat du bénéficiaire, le service Ressources Humaines organisera une période de recueil de dons dont la durée sera déterminée localement en fonction de la situation du collaborateur et de ses besoins.

Les salariés volontaires auront la possibilité de procéder à un don de jours de CET et de CFC à l'aide du formulaire spécifique (voir annexe n°3 et 4) prévu à cet effet à remettre au service Ressources Humaines, ou, le cas échéant, via l'application informatique qui pourrait être mise en place par l'entreprise. Le don de jours de CET et de CFC revêt un caractère définitif et irrévocable.

Ce don sera exprimé sous forme d'un jour de CET ou de CFC minimum dans la limite de 10 jours par année civile et par salarié.

Un don d'une journée correspondra à une journée d'absence rémunérée pour le bénéficiaire, peu importe le statut, le salaire et la durée hebdomadaire du donateur et du bénéficiaire.

#### Article 1.3 : Absences du salarié bénéficiaire

Le bénéficiaire peut bénéficier du don de jours de CET et de CFC sous réserve d'avoir préalablement utilisé l'ensemble des droits à congés disponibles dans les différents compteurs existants à l'exception de ses congés payés légaux.

Le don de jours de CET et de CFC permet au bénéficiaire de maintenir sa rémunération pendant sa période d'absence dans la limite du nombre de jours cédés par ses collègues volontaires.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

#### Article 2 : **Valorisation du CET et du CFC**

Le CET et le CFC sont exprimés en nombre de jours.

##### Article 2.1 : Utilisation sous forme de congés du CET et du CFC

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 utilisés.

OG  
MHC  
TB  
10  
101

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.

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

#### Article 2.2 : Utilisation sous forme monétaire du CET

En cas de monétisation, de transfert vers le PEG/PERCO, de rachat de trimestres de retraites, 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 3 : Retour anticipé du salarié**

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants : divorce, dissolution du PACS, séparation de fait avec le concubin, invalidité du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS ou concubin, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un ascendant, d'un descendant, ou du conjoint marié, concubin ou partenaire de PACS.

Il devra en informer son responsable hiérarchique par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge au minimum 8 jours avant la date de reprise souhaitée.

En cas de retour anticipé, les droits acquis non utilisés sur le CET ou le CFC sont conservés.

#### **Article 4 : 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 5 : Garantie des éléments inscrits au compte**

Les droits acquis sont garantis par l'assurance des créances des salariés, dans la limite de son plafond maximum d'intervention tel que défini par les textes réglementaires (*à titre d'information depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 le montant maximum du plafond s'élevait à 79 464 euros*)

La partie des droits CET ou CFC qui viendrait dépasser cette limite sera automatiquement liquidée.

OG MHC DM SC TB  
11

## **Article 6 : Régime fiscal et social des indemnités**

### Article 6.1 : 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 correspondant aux droits accumulés sur un CET ou CFC 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.

### Article 6.2 : 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 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 7 : 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 CET seront automatiquement transférés dans le CET de la nouvelle société Carrefour concernée par le champ d'application du présent accord. Dans ce cas, si les jours placés dans le CET 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 CET de la Société Carrefour entrant dans le champ d'application du présent accord.

## **Article 8 : Cessation du CET et du CFC**

Le CET et le CFC ne sont plus alimentés 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.

### Article 8.1. Cessation à la demande du salarié

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

TB  
MHC  
OG  
DSC

Le salarié pourra également demander le règlement, sous forme monétaire, de l'ensemble des jours placés sur le CET, à l'exception des congés payés, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé.

En cas de demande de clôture, 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.

## Article 8.2. Autres causes de cessation du CET/CFC

### *8.2.1. Rupture du contrat de travail*

Le CET/CFC 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 CET/CFC sera automatiquement clôturé.

Une indemnité est alors versée au salarié d'un montant égal aux droits acquis dans le cadre du CET/CFC.

### *8.2.2. Décès du salarié*

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET/CFC 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 – COMMUNICATION

### **Article 1 : Communication et publicité du présent accord**

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, de l'encadrement, des managers RH, des membres des CSE, sur les dispositions du présent accord.

### **Article 2 : Informations destinées 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 compte de droits qui apparaîtra sur leur bulletin de paye, des droits :

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

MHC

## **TITRE V - 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 indéterminée.

Chaque année, à la date anniversaire de l'accord, un bilan des mesures prévues par cet accord sera fait.

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature et se substitue intégralement à l'accord antérieur relatif au Compte Epargne Temps.

### **Article 2 : Révision**

L'accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur ou les 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 importante des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties conviennent de se revoir pour en apprécier les conséquences.

### **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.

OG  
MHC  
TB  
SC

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

### **Article 5 : Dépôt et publicité**

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

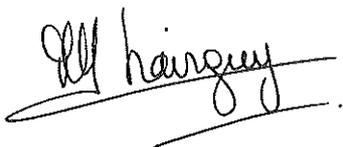
Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

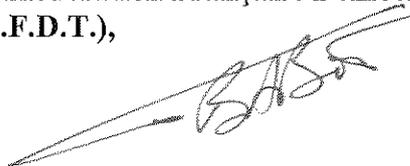
A l'issue de sa notification et conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en ligne, sur la plateforme de « télé procédure » du ministère du travail (« Télé Accords ») par le représentant légal de l'Entreprise. Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

A Massy, le 30 janvier 2020

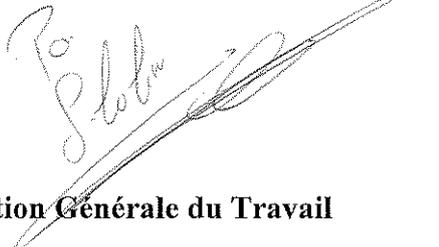
Pour la Direction,  
Marie-Hélène CHAVIGNY  
Directrice des Ressources Humaines



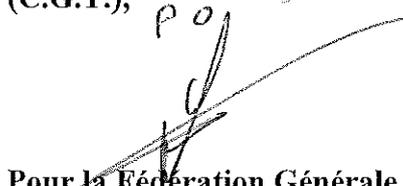
**Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),**



**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.),**



TB  
OG  
MHC  
SC  
15



## DEMANDE DE PRISE DE JOURS DE CET

Nom : .....	Prénom : .....
Service/ Rayon : .....	Etablissement : .....

<b>DUREE DE L'ABSENCE</b>	
Premier jour d'absence souhaitée : .....	
Dernier jour d'absence souhaitée (veille de la reprise) : .....	
Nombre total de jours de CET demandés : .....	

*Les jours de CET sont exprimés en jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise et en jours ouvrables pour les cadres.*

*L'utilisation du CET doit se faire sur la base d'une journée minimum.*

<b>Date de la demande * :</b> ...../...../.....	<b>Signature du demandeur :</b>
--	---------------------------------

<b>AVIS DE LA HIERARCHIE</b>	
Accord <input type="checkbox"/>	Report <input type="checkbox"/>
	Motif : .....
Date : ...../...../.....	<b>Signature :</b>

*\*La demande de congé doit être formulée un mois avant la date de départ effective.*

*Pour les demandes de congés supérieures à une semaine, le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale d'un mois pour des raisons d'organisation de service.*

TB  
OG MHC  
16

## GROUPE CARREFOUR

### BULLETIN DE TRANSFERT COMpte EPARGNE TEMPS

Conformément à votre accord Compte Epargne Temps (CET) et au dispositif d'épargne salariale de votre entreprise, les jours placés dans le CET peuvent être convertis en équivalents financiers et ainsi faire l'objet d'un versement en tout ou partie dans le PEG, le PERCO proposés par votre entreprise.

Les sommes non issues d'un abondement en temps et/ou argent, versées au PERCO, dans la limite de 10 jours par an, sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations salariales de sécurité sociale à l'exception de la CSG-CRDS.

Je déclare être salarié(e) du Groupe Carrefour depuis plus de 3 mois, avoir pris connaissance du règlement du Plan d'Epargne Groupe (PEG), du règlement du Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) et y adhérer.

 Afin de prendre en compte votre demande, merci de compléter ce bulletin de façon lisible, au stylo noir et uniquement dans les cases prévues à cet effet. Merci également de ne pas le découper.

#### VOS INFORMATIONS PERSONNELLES

  Mme  M. Nom ..... Prénom .....

N° de Sécurité Sociale | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

 Adresse .....

Code Postal \_ \_ \_ \_ \_ Ville .....

N° entreprise | 0 | 3 | 1 | 5 | 4 | Téléphone journée .....

Les informations contenues dans ce document pourront donner lieu à l'exercice du droit individuel d'accès et de rectification auprès de Natixis Intéropargne à l'adresse suivante : Avenue du Maréchal Montgomery - 14009 CAEN Cedex 9, dans les conditions prévues par la délibération n°80-10 du 1er avril 1980 de la Commission Nationale Informatique et Libertés.

#### MODALITES D'ABONDEMENT

**SUR LE PEG :** 20 % du montant versé. L'abondement est plafonné à 2 300 € par année civile. Ce plafond est porté à 3 450 € pour le fonds CARREFOUR ACTIONS.

**SUR LE PERCO :** 100 % du montant versé pour les 100 premiers euros de versements, puis 50% jusqu'à 1500€ et 25 % au delà.

L'abondement est plafonné à 2 300 € par année civile.

- Le montant total annuel des versements volontaires dans les plans d'épargne salariale ne peut excéder 25 % de la rémunération annuelle brute du salarié (hors participation, abondement, sommes issues du CET vers le PERCO et transfert d'avoirs issus d'un autre plan) ou 25 % de la pension annuelle brute pour les retraités.

 POUR TOUTE INFORMATION, CONTACTER L'ESPACE CONTACTS RH POLE SIEGES.

TB  
OG MHC  
SM





## DON DE JOURS - DONATEUR

Nom : .....	Prénom : .....
Service/ Rayon : .....	Etablissement : .....
Nom du manager : .....	

### DON DE JOURS

Je souhaite renoncer\*, sans contrepartie, à :

- ..... jour(s) de Compte Epargne Temps (CET)
- ..... jour(s) de Congé Fin de Carrière (CFC)
- ..... jour(s) d'habillage
- ..... jour(s) de repos compensateur de remplacement
- ..... jour(s) d'ancienneté
- ..... jour(s) de fractionnement

*\*Don limité un total maximal de 10 jours*

Je reconnais avoir connaissance du fait que, après validation de ce don par le service RH :

- Le nombre de jours indiqué sera déduit de mon compteur de congés correspondant ;
- Mon identité et celle du bénéficiaire du don ne seront pas communiquées ;
- Cette donation ne peut donner lieu à restitution, y compris en cas de non-utilisation par le bénéficiaire.

<b>Date :</b> ...../...../.....	<b>Signature du donateur :</b>
------------------------------------	--------------------------------

<b>RECEPTION PAR LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES</b>	
<b>Date :</b>	<b>Signature : .....</b>

TB  
06 MHC SC  
19 M



## DON DE JOURS - BENEFICIAIRE

### CONFIDENTIEL

Nom : .....	Prénom : .....
Service/ Rayon : .....	Etablissement : .....
Nom du manager : .....	

### DON DE JOURS

Je souhaite bénéficier du dispositif de don de jours pour maladie grave d'un proche, dans les conditions fixées par l'accord sur le Compte Epargne Temps du 24 novembre 2014 et l'accord NAO du 26 février 2016.

En effet, mon/ma ..... \* souffre actuellement d'une maladie d'une particulière gravité, rendant indispensable ma présence soutenue et des soins contraignants.

A l'appui de ma demande, vous trouverez le certificat médical établi par le médecin en charge du suivi de la personne malade, attestant de la gravité de la maladie, rendant indispensable ma présence soutenue et des soins contraignants.

Absence prévisible du ..... au .....

*\*père, mère, beau-père, belle-mère, enfant, conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin du salarié.*

Je reconnais avoir connaissance du fait que :

- Mon identité et celles des donateurs ne seront pas communiquées ;
- Ce don revêt un caractère définitif, sans possibilité de restituer le(s) jour(s) cédé(s).

<b>Date :</b> ...../...../.....	<b>Signature du bénéficiaire :</b>
------------------------------------	------------------------------------

<b>RECEPTION PAR LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES</b>	
<b>Date :</b>	<b>Signature : .....</b>

OG B1 TB  
MHC  
20