

## ACCORD COLLECTIF RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

### ENTRE LES SOUSSIGNEES :

---

Les entités juridiques composant l'UES MG, à savoir La Mutuelle Générale et MG Services, dont les sièges sociaux sont situés 1-11 rue Brillat-Savarin – 75013 Paris, représentées par Monsieur X, Directeur Général, ci-après dénommées l'UES MG :

Ci-après désignées « L'UES MG » ou « L'employeur »,

**D'une part,**

### ET :

---

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES MG ci-après dénommées :

- › le syndicat X, représenté par X agissant en qualité de délégué syndical central ;
- › le syndicat X, représenté par X agissant en qualité de délégué syndical central ;
- › le syndicat X, représenté par X agissant en qualité de délégué syndical central ;
- › le syndicat X, représenté par X agissant en qualité de délégué syndical central ;
- › le syndicat X, représenté par X agissant en qualité de délégué syndical central.

**D'autre part,**

## **PREAMBULE**

Le présent accord a pour objet d'instaurer un compte épargne temps (CET) dans l'UES MG.

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris.

A travers la création de ce nouveau dispositif, les signataires du présent accord ont souhaité offrir la possibilité aux salariés d'épargner une partie de leurs jours de congés et de repos afin de leur permettre une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle, d'améliorer leur pouvoir d'achat et/ou de préparer la transition vers la retraite.

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>2</b>
<b>1. CADRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. OBJET.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. CHAMP D'APPLICATION – SALARIES BENEFICIAIRES .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. OUVERTURE DU CET .....</b>	<b>4</b>
<b>2. ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. ALIMENTATION EN TEMPS DU CET .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2. PLAFONDS DU CET .....</b>	<b>5</b>
2.2.1. <i>Plafond annuel .....</i>	<i>5</i>
2.2.2. <i>Plafond global .....</i>	<i>5</i>
2.2.3. <i>Plafonnement monétaire des droits acquis .....</i>	<i>5</i>
<b>3. UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS.....</b>	<b>5</b>
<b>3.1. UTILISATION DU CET - REMUNERER UN CONGE .....</b>	<b>5</b>
3.1.1. <i>Nature des congés pouvant être pris.....</i>	<i>6</i>
3.1.2. <i>Délai et procédure d'utilisation du CET pour rémunérer un congé .....</i>	<i>6</i>
3.1.3. <i>Situation du salarié pendant le congé.....</i>	<i>7</i>
3.1.4. <i>Rémunération du congé .....</i>	<i>7</i>
3.1.5. <i>Retour anticipé du salarié .....</i>	<i>7</i>
<b>3.2. UTILISATION DU CET - CONSTITUER UNE EPARGNE OU RACHETER DES COTISATIONS RETRAITE.....</b>	<b>8</b>
3.2.1. <i>Les différentes affectations possibles.....</i>	<i>8</i>
3.2.2. <i>Procédure d'utilisation du CET .....</i>	<i>8</i>
3.2.3. <i>Modalités de conversion des éléments du CET .....</i>	<i>8</i>
<b>3.3. UTILISATION DU CET - BENEFICIER D'UNE REMUNERATION IMMEDIATE .....</b>	<b>8</b>
3.3.1. <i>Les droits inscrits au CET pouvant faire l'objet d'une rémunération immédiate .....</i>	<i>8</i>
3.3.2. <i>Procédure de demande de versement d'une rémunération immédiate .....</i>	<i>8</i>
3.3.3. <i>Modalités de conversion des éléments du CET .....</i>	<i>8</i>
<b>4. GESTION ET FIN DU COMPTE EPARGNE TEMPS .....</b>	<b>9</b>
<b>4.1. INFORMATION DU SALARIE SUR L'ETAT DU CET.....</b>	<b>9</b>
<b>4.2. SORT DU CET EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>9</b>
4.2.1. <i>Liquidation du CET en cas de rupture du contrat de travail .....</i>	<i>9</i>
4.2.2. <i>Consignation du CET en cas de rupture du contrat de travail.....</i>	<i>9</i>
<b>5. DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>9</b>
<b>5.1. CLAUSE DE REVOYURE.....</b>	<b>9</b>
<b>5.2. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD .....</b>	<b>10</b>
<b>5.3. SITUATION DES ANCIENS SALARIES DE TAORES DISPOSANT D'UN CET ANTERIEUREMENT A L'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD.....</b>	<b>10</b>
<b>5.4. SUIVI DE L'ACCORD.....</b>	<b>10</b>
<b>5.5. REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD.....</b>	<b>10</b>
<b>5.6. FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE DE L'ACCORD .....</b>	<b>11</b>
<b>POUR LA CGT.....</b>	<b>11</b>
<b>MONSIEUR LAURENT LEMARIE      POUR FO.....</b>	<b>11</b>

## **1. CADRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **1.1. Objet**

Le compte épargne temps instauré au sein de l'UES MG permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

### **1.2. Champ d'application – Salariés bénéficiaires**

Tous les salariés de l'UES MG ayant au moins 1 an d'ancienneté peuvent ouvrir un compte épargne temps, à l'exception des salariés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), des praticiens et des stagiaires.

### **1.3. Ouverture du CET**

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Les salariés intéressés ouvrent puis alimentent leur CET sur l'outil de gestion des temps mis à leur disposition.

## **2. ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **2.1. Alimentation en temps du CET**

Chaque année civile, un salarié aura la possibilité d'alimenter le CET en y déposant jusqu'à 7 jours de repos dont la liste est fixée ci-après :

- jours de congés payés, appartenant obligatoirement à la cinquième semaine de congés payés. Ces jours de congés payés mis dans le CET ne pourront pas être convertis en salaire et devront nécessairement être pris sous forme de temps, conformément aux dispositions légales en vigueur.
- jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) pour les salariés relevant des horaires fixes ou variables.
- jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait jours (appelés RTT) pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours.
- jours de congés d'ancienneté.
- jours acquis au titre du fractionnement du congé principal.

Seuls des jours entiers peuvent être déposés dans le CET.

S'agissant des salariés au forfait jours, l'affectation de ces jours de repos sur le CET, qui ne constitue pas une renonciation à leurs jours de congés, peut entraîner un dépassement du nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait, sans que cela ne remette en cause leur convention de forfait et sans que ce dépassement ne puisse aboutir à ce que ces salariés travaillent plus de :

- 214 jours, incluant la journée de solidarité, pour un cadre C1 ou C2,
- 220 jours, incluant la journée de solidarité, pour un cadre C3 ou C4.

## **2.2. Plafonds du CET**

### **2.2.1. Plafond annuel**

Un salarié ne peut pas placer plus de 7 jours par année civile sur son CET.

### **2.2.2. Plafond global**

Un salarié ne peut pas épargner plus de 50 jours sur son CET.

Le plafond global est relevé à 60 jours à compter de l'année au cours de laquelle le salarié fête son 52e anniversaire.

Lorsque le plafond est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son CET.

### **2.2.3. Plafonnement monétaire des droits acquis**

Lorsque les droits inscrits au CET, convertis en unités monétaires, dépassent 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions d'assurance chômage<sup>1</sup>, les droits supérieurs à ce plafond sont liquidés.

Le salarié perçoit alors une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

## **3. UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **3.1. Utilisation du CET - Rémunérer un congé**

Un salarié qui souhaite rémunérer un congé en utilisant son CET doit utiliser au minimum 1 jour de congé épargné dans son CET.

---

<sup>1</sup> Soit 82 272 € en 2020

### 3.1.1. Nature des congés pouvant être pris

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie de :

- un congé de proche aidant ; un congé parental d'éducation; un congé de solidarité familiale ; un congé de présence parentale ; un congé sabbatique ; un congé de solidarité internationale.
- un congé sans solde, sous réserve que le salarié ait épuisé ses droits à congés payés acquis et ses droits à RTT acquis.
- un don de jours à un collègue en cédant des jours affectés sur le CET à un autre salarié ayant un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.
- une période de formation effectuée en dehors du temps de travail.
- un congé pour création d'entreprise.
- le financement partiel ou intégral d'un passage à temps partiel.
- une cessation anticipée, progressive ou totale, de l'activité d'un salarié en mesure de liquider sa retraite au plus tard 18 mois après la demande d'utilisation du CET pour ce motif.

### 3.1.2. Délai et procédure d'utilisation du CET pour rémunérer un congé

Le salarié qui souhaite utiliser son CET pour rémunérer l'un des congés listés à l'article 3.1.1 doit en faire la demande simultanément à la demande de prise de ce congé.

Cette demande d'utilisation du CET pour rémunérer un congé s'effectue sur l'outil de gestion des temps :

- au moins 3 mois avant le début du congé si le salarié entend rémunérer tout ou partie d'un congé sabbatique. Etant précisé que le manager dispose de 30 jours, à compter de la demande, pour apporter une réponse à la demande de congé. Le défaut de réponse à la demande de congé dans ce délai vaut refus du manager.
- au moins 2 mois avant le début du congé de solidarité internationale, du passage à temps partiel, du congé pour création d'entreprise, du congé sans solde ou de la cessation anticipé de l'activité à l'approche de la retraite, si le congé est d'une durée supérieure ou égale à 10 jours ouvrés. Etant précisé que le manager dispose de 15 jours, à compter de la demande, pour apporter une réponse à la demande de congé. Le défaut de réponse à la demande de congé dans ce délai vaut refus du manager.
- au moins 1 mois avant le début du congé parental d'éducation, du congé de solidarité internationale, du passage à temps partiel, du congé pour création d'entreprise, du congé sans solde ou de la cessation anticipé de l'activité à l'approche de la retraite si le congé est d'une durée inférieure à 10 jours ouvrés. Il est précisé qu'à l'exception du congé parental d'éducation , le manager dispose de 15 jours à compter de la demande de congé, pour apporter une réponse. Le défaut de réponse dans ce délai vaut refus du manager.

- au moins 15 jours calendaires si le salarié entend rémunérer 1 à 2 jours de l'un des congés listés à l'article 3.1.1. Etant précisé que le manager dispose d'un délai de 7 jours pour répondre à la demande de congé. Le défaut de réponse dans ce délai vaut refus du manager.
- au moins 8 jours calendaires pour le salarié qui demande à rémunérer un congé de solidarité familiale, de présence parentale, de proche aidant ou pour le salarié qui réalise un don de jours.

Sauf pour les cas de congé parental d'éducation, de congé de solidarité familiale, de présence parentale, de proche aidant ou de don de jour, le manager peut refuser une demande pour des raisons de continuité d'activité.

### 3.1.3. Situation du salarié pendant le congé

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu.

### 3.1.4. Rémunération du congé

Le congé pris selon les modalités susvisées est indemnisé en fonction de la rémunération mensuelle fixe de base du salarié au moment de son départ en congé, à l'exclusion de tous les éléments variables ou exceptionnels.

L'indemnité versée a la nature d'un salaire et est soumise, à cet égard, aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié à l'échéance habituelle.

### 3.1.5. Retour anticipé du salarié

Le salarié ne pourra être réintégré dans l'UES MG avant l'expiration du congé.

Il pourra toutefois être réintégré, après demande auprès de son Responsable ressources humaines, et sur présentation de pièces justificatives, s'il se retrouve dans l'un des cas de réintégration anticipée suivants :

- Divorce, séparation des partenaires de PACS entraînant la rupture du PACS,
- Invalidité,
- Surendettement,
- Chômage du conjoint,
- Décès du conjoint, d'un enfant ou du proche accompagné dans le cadre d'un congé de solidarité familiale.

En cas de retour anticipé, les droits acquis et non utilisés seront alors conservés sur le compte.

### **3.2. Utilisation du CET - Constituer une épargne ou racheter des cotisations retraite**

#### 3.2.1. Les différentes affectations possibles

Le salarié peut utiliser les droits affectés sur le CET pour :

- alimenter le plan d'épargne d'entreprise ouvert au sein de l'UES MG ;
- procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L.351-14-1 du code de la sécurité sociale (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'étude).

#### 3.2.2. Procédure d'utilisation du CET

La liquidation des droits épargnés doit être sollicitée 1 mois à l'avance, via une demande sur l'outil de gestion des temps. L'employeur doit répondre dans les 15 jours calendaires qui suivent la réception de la demande.

#### 3.2.3. Modalités de conversion des éléments du CET

La valorisation des droits est effectuée en fonction de la rémunération de base du salarié au moment de la liquidation de ses droits, à l'exclusion de tous les éléments variables ou exceptionnels, et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

### **3.3. Utilisation du CET - Bénéficiaire d'une rémunération immédiate**

#### 3.3.1. Les droits inscrits au CET pouvant faire l'objet d'une rémunération immédiate

Le salarié peut demander l'octroi d'une rémunération immédiate en contrepartie des droits inscrits sur le CET, à l'exception des droits correspondant à des jours de congés payés, ces derniers ne pouvant être monétisés.

#### 3.3.2. Procédure de demande de versement d'une rémunération immédiate

Le salarié effectue sa demande via l'outil de gestion des temps.

La rémunération correspondant aux jours ainsi monétisés est versée le mois suivant le mois au cours duquel la demande est effectuée, à l'échéance habituelle de paye.

#### 3.3.3. Modalités de conversion des éléments du CET

L'indemnité versée est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixe de base au moment de la demande, à l'exclusion de tous les éléments variables ou exceptionnels et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.



## **4. GESTION ET FIN DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **4.1. Information du salarié sur l'état du CET**

Le salarié sera informé de l'état de son CET (solde, nature des droits affectés) en se connectant à l'outil de gestion des temps qui présentera, en temps réel, l'état de son CET.

### **4.2. Sort du CET en cas de rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat, le salarié a le choix entre la liquidation de son CET ou sa consignation au sein de la Caisse des dépôts et consignation. A défaut de choix, le CET est automatiquement liquidé.

#### **4.2.1. Liquidation du CET en cas de rupture du contrat de travail**

Le salarié perçoit, lors de l'établissement de son solde de tout compte, une indemnité correspondant à la valorisation monétaire de l'ensemble de ses droits figurant sur le compte épargne temps, déduction faite des charges sociales dues.

#### **4.2.2. Consignation du CET en cas de rupture du contrat de travail**

Le salarié qui ne souhaite pas percevoir une indemnité correspondant à la conversion de ses droits au moment de la rupture de son contrat de travail a la possibilité de demander la consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Le déblocage ultérieur des sommes consignées permet d'organiser une portabilité des droits acquis dans le CET LMG vers un plan d'épargne salariale ou vers un nouveau CET.

## **5. DISPOSITIONS FINALES**

### **5.1. Clause de revoyure**

La direction et les organisations syndicales signataires s'engagent à se réunir afin d'envisager notamment la possibilité de réviser les plafonds prévus dans le présent accord en fonction de l'analyse qui pourra être faite des données à l'issue des 2 premiers exercices d'application de l'accord.

Par ailleurs, si une négociation était engagée pour la mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (« PER d'entreprise collectif ») au sein de l'UES MG, la direction et les organisations syndicales s'engagent à envisager la possibilité de transfert vers le PER d'entreprise collectif des droits affectés sur le CET.

## **5.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## **5.3. Situation des anciens salariés de Taores disposant d'un CET antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord**

L'accord de transition conclu au moment de l'intégration de Taores au sein de LMG prévoyait le principe et les modalités de transfert des droits acquis par les salariés transférés de Taores au sein de LMG. Les dispositions de cet accord de transition sont conservées.

Le CET des anciens salariés de Taores est donc transféré au sein du CET LMG au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le CET des anciens salariés de Taores ne peut plus être alimenté entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre 2020.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les dispositions du présent accord s'appliquent pleinement aux anciens salariés de Taores, sans autre formalité.

Les salariés dont le CET dépasse le plafond global fixé dans le présent accord conservent, à titre dérogatoire, l'ensemble des droits acquis au sein de leur CET, sans qu'il ne leur soit plus possible d'alimenter leur CET LMG jusqu'à ce que le nombre de jours épargnés dans leur CET redescende en dessous des plafonds fixés dans le présent accord.

## **5.4. Suivi de l'accord**

Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est prévu qu'une commission de suivi, composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et de deux représentants de la direction, se réunisse la première année suivant la mise en place de l'accord puis, à la demande de l'une des parties.

La commission de suivi pourra notamment être saisie à la demande de l'une des parties en cas de difficultés d'interprétation d'une clause de cet accord.

## **5.5. Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par la direction et les organisations syndicales représentatives dans les conditions définies aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du code du travail.

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

## 5.6. Formalités de dépôt et de publicité de l'accord

Conformément aux articles D.2231-2 à 8 du code du travail, le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés sur la plateforme de téléprocédure [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire sera déposé, par la partie la plus diligente, au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Fait à Paris, le 13 novembre 2020  
En 3 exemplaires

**Pour L'UES MG**  
Directeur Général

**Pour les organisations syndicales représentatives :**

**Pour X**

**Pour X**

**Pour X**

**Pour X**

**Pour X**