

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERs DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE  
SPÉCIALISÉ**  
(12 janvier 2021)

**Accord du 16 septembre 2024**  
relatif au compte épargne-temps

NOR : ASET2450881M

IDCC : 3237

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Saveurs Commerce ;**

**FNSCMF ;**

**CCP ;**

**SCP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet d'instaurer un compte épargne temps (CET) dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), les dispositions conventionnelles existantes ne correspondant plus aux besoins des salariés de la branche.

Ce dispositif facultatif permet aux salariés de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de se constituer une réserve de temps rémunéré, susceptible d'être utilisée immédiatement ou de manière différée.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rappelle que ce dispositif n'a pas vocation à se substituer à la prise effective des jours de congés et des jours de repos, qui reste le principe.

Le compte épargne temps (CET) répond à la volonté des parties d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés des entreprises de la branche en leur permettant :

- de mieux concilier les temps de vie professionnelle et de vie personnelle ;
- de faire face aux aléas de la vie ;
- de préparer le départ à la retraite ;
- de renforcer la cohésion sociale et la solidarité au sein des entreprises de la branche en permettant la prise en charge de certaines situations familiales difficiles par l'octroi de don de jours de repos.

Dans cette perspective, le compte épargne temps (CET) participe également à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le présent accord, conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 à L. 3151-3 du code du travail, se substitue intégralement aux dispositions conventionnelles relatives au compte épargne temps (CET) prévues à l'article 37 de l'accord du 12 janvier 2021, qui est abrogé.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021.

## **Article 2 | Objet du compte épargne temps (CET)**

Le compte épargne temps (CET) permet aux salariés qui le souhaitent :

- d'accumuler des périodes de congés ou de repos rémunérés non pris ;
- ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes que les salariés y ont affectées.

À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe, l'entreprise a la possibilité de mettre en place un compte épargne temps satisfaisant aux conditions suivantes.

## **Article 3 | Bénéficiaires du compte épargne temps (CET)**

Le compte épargne temps (CET) est accessible à tous les salariés, quel que soit leur statut et leur ancienneté.

À défaut d'accord d'entreprise existant ou à venir, ce dispositif facultatif fonctionne sur la base du volontariat. Il ne peut être ouvert qu'à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur.

L'ouverture du compte s'effectue sur demande écrite individuelle du salarié lors de la première affectation d'éléments au CET par ce dernier. Chaque compte est individuel et fonctionne de manière autonome.

## **Article 4 | Alimentation du compte épargne temps (CET)**

Le compte épargne temps peut être alimenté par les salariés ou par l'employeur.

### **Article 4.1 | Alimentation par le salarié**

**4.1.1.** Les salariés ont la possibilité d'alimenter leur compte épargne temps (CET) en temps de repos, en affectant tout ou partie :

1. De la cinquième semaine de congés payés ;
2. Des jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;

3. Des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires : repos compensateur de remplacement et contrepartie obligatoire en repos, dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) maximum par an ;

4. Des jours de repos au titre de l'aménagement du temps de travail sur l'année (RTT), dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) ;

5. Des jours de repos liés au temps de travail (JRTT) des salariés cadres au forfait annuel en jours, dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables).

6. Des jours effectués au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait annuel en jours dans le respect de la limite légale fixée à 235 jours à la date de conclusion du présent accord.

Les droits en temps sont inscrits sur le compte épargne temps pour leur valeur exprimée en jours. Cette valeur comprend la majoration des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par le salarié concerné, à la date de l'inscription de ses droits sur son compte.

Un accord collectif d'entreprise ou de groupe peut prévoir d'autres possibilités d'alimentation du compte épargne temps (CET) en temps de repos.

**4.1.2.** Les salariés ont également la possibilité d'alimenter leur compte épargne temps avec des éléments de rémunération, à savoir :

1. Les primes diverses ;
2. Une prime d'intéressement ;
3. Une prime de participation ;
4. Le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires et les majorations afférentes.

Un accord collectif d'entreprise ou de groupe peut prévoir d'autres possibilités d'alimentation du compte épargne temps (CET) dans ce cadre.

Toutefois, les jours de repos hebdomadaire ne peuvent alimenter le compte épargne temps.

## **Article 4.2 | Abondement de l'employeur**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche prévoient qu'en complément des éléments de rémunération versés par le salarié dans le compte épargne temps, l'employeur peut décider d'un abondement.

En complément des dispositions du présent accord, elles conviennent que d'autres sources pourront être envisagées dans le cadre d'évolutions légales et/ou conventionnelles pour alimenter le compte épargne temps.

## **Article 4.3 | Plafonds du compte épargne temps (CET)**

### **4.3.1. Plafond annuel du CET**

Les droits pouvant être affectés chaque année au compte épargne temps (CET) ne peuvent excéder 15 jours au titre de chaque exercice.

Un imprimé spécifique est mis à la disposition du salarié par l'employeur afin que le salarié puisse mentionner précisément les éléments qu'il souhaite affecter à son compte épargne temps.

### **4.3.2. Plafond total des droits inscrits au CET**

Les droits inscrits au CET, avant utilisation par le salarié, ne pourront excéder un plafond total de 80 jours pour les salariés âgés de moins de 52 ans.

Dès lors que cette limite de 80 jours est atteinte pour les salariés âgés de moins de 52 ans, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés pour parvenir à une valeur inférieure à ce plafond global de 80 jours.

#### **4.3.3. Cas dérogatoire des salariés de 52 ans et plus**

Afin d'accompagner les salariés de 52 ans et plus qui souhaiteraient anticiper leur fin de carrière, ces salariés ne sont pas soumis aux plafonds définis aux articles 4.3.1 et 4.3.2 du présent accord.

### **Article 5 | Utilisation du compte épargne temps (CET)**

Les droits affectés sur le compte épargne temps (CET) peuvent être utilisés par le salarié après qu'il en ait fait la demande à l'employeur et qu'il ait recueilli son accord.

#### **Article 5.1 | Utilisation du CET sous forme de congés**

Les jours épargnés au CET peuvent être utilisés à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- un congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé de présence parentale ;
- un congé de solidarité familiale ;
- un congé de transition professionnelle ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé sabbatique ;
- un congé de solidarité internationale ;
- une période de formation en dehors du temps de travail ;
- une cessation totale d'activité ;
- un congé sans solde.

L'indemnisation pendant le congé sera effectuée sur la base du salaire mensuel brut de référence calculé au moment de la prise du congé. En tout état de cause, ce congé doit avoir une durée minimale de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) consécutifs ou non.

Le salarié doit déposer sa demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 2 mois avant la prise effective de ces jours, sous réserve de l'accord de l'employeur sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

L'employeur informe le salarié de sa réponse dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

#### **Article 5.2 | Déblocage anticipé du CET sous forme monétaire**

Le salarié, en accord avec son employeur, a la possibilité de demander le déblocage anticipé de tout ou partie des droits acquis sur le compte épargne temps pour compléter sa rémunération, dans les cas suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un 3<sup>e</sup> enfant ;
- divorce du salarié, dissolution d'un Pacs ou séparation de fait avec le concubin avec la garde d'au moins un enfant ;

- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire dans les conditions prévues par l'article R. 3324-22 3° du code du travail ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
- perte d'emploi du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
- invalidité totale ou partielle du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin reconnue par la sécurité sociale ;
- invalidité ou décès d'un enfant à charge ;
- rupture du contrat de travail ;
- situation de surendettement du salarié, suite à une décision du tribunal d'instance ;
- remise en état de la résidence principale endommagée suite à une catastrophe naturelle.

La monétisation ne peut en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés.

La demande du salarié d'utiliser en totalité ou partiellement les droits affectés au compte épargne temps (CET) pour compléter sa rémunération est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, un mois avant la date du déblocage.

Une fois la demande du salarié acceptée, le paiement intervient sur la paie du mois en cours sous réserve que la demande soit reçue par l'employeur avant le 15 du mois.

### **Article 5.3 | Utilisation du CET pour se constituer une épargne**

Les droits affectés au compte épargne temps peuvent être utilisés pour :

- alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), PERE-CO, PERE-COI,
- participer au financement de pensions de retraite ou au rachat de cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

La monétisation des droits préalables au versement est effectuée sur la base du salaire mensuel brut de référence calculé au moment de la demande.

### **Article 5.4 | Congé de fin de carrière**

Le compte épargne temps peut également être utilisé par les salariés qui souhaitent cesser progressivement ou totalement leur activité.

### **Article 5.5 | Autres modes d'utilisation du CET**

En complément du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conviennent d'envisager d'autres modes d'utilisation du CET dans le cadre d'évolutions légales et/ou conventionnelles.

### **Article 6 | Don de jours de repos ou de jours affectés dans le CET**

Les dispositifs légaux permettant aux salariés de suspendre leur contrat de travail pour faire face à des situations difficiles peuvent parfois s'avérer insuffisants pour accompagner les salariés qui ont besoin de plus de temps pour affronter les aléas de la vie.

Fortes de ce constat et soucieuses de faciliter la prise en charge de certaines situations familiales compliquées, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont souhaité mettre en place un dispositif visant à étendre

et à encadrer le don de jours de repos au sein des entreprises de la branche ne disposant pas d'accord d'entreprise existant ou à venir.

Ce dispositif de cohésion sociale et d'entraide vise à permettre à tout salarié qui le souhaite, après accord de son employeur, d'effectuer un don de jour(s) de repos non pris, qu'ils soient affectés ou non sur un compte épargne-temps (CET).

## **Article 6.1 | Salariés bénéficiaires**

Ce don d'un ou plusieurs jours de repos est réalisé au profit d'un salarié d'une même entreprise ou d'un même établissement, quels que soient son statut, son contrat de travail, ou son ancienneté.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de donner des jours de repos à des salariés ayant besoin de temps pour accompagner un proche, victime d'une maladie grave, souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

À la date de signature du présent accord, les proches pouvant être accompagnés dans le cadre de ce dispositif sont :

- un enfant gravement malade dont il a la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- un ascendant (père, mère, beau-père, belle-mère) du salarié ou de son conjoint ;
- son conjoint ;
- son partenaire lié par un Pacs ou son concubin, partageant la vie commune au même domicile ;
- un descendant (enfant ou petit-enfant) du salarié ou de son conjoint ;
- un proche en fin de vie tel que défini dans le présent article.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés concernés doivent avoir préalablement utilisé l'ensemble des droits à congés disponibles, à l'exception des congés payés légaux.

## **Article 6.2 | Modalités du don de jour(s)**

Les salariés ont la possibilité de faire un don de jours de repos par journées ou demi-journées. Ce don est anonyme, irrévocable et sans contrepartie.

### **6.2.1. Demande du salarié bénéficiaire**

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un don de jours en formule la demande auprès de son employeur, qui lui communique la procédure à suivre.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé établi par le médecin qui assure le suivi du proche aidé tel que défini à l'article 6.1 du présent accord. Dans le respect du secret médical, ce document atteste, de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

### **6.2.2. Information des salariés de l'entreprise et modalités du don de jours de repos**

Avec l'accord du salarié qui a sollicité le bénéfice d'un don de jours de repos, l'employeur informe les salariés de l'entreprise ou de l'établissement de la demande. Il indique à l'employeur s'il souhaite que l'information communiquée soit nominative ou anonyme.

La note d'information rappelle le nombre de jours qu'il est souhaitable de recueillir au profit du salarié concerné et les modalités du don de jours. La récolte prend fin dès que le nombre de jours sollicités est atteint.

Le salarié qui souhaite effectuer un don de jour(s) de repos en informe l'employeur en complétant le formulaire mis à sa disposition et en précisant le nombre de jour(s) cédé(s).

### **Article 6.3 | Modalités d'utilisation du don de jour(s) par le salarié bénéficiaire**

Dans la mesure du possible et sauf situations d'urgence (par exemple : événement imprévisible affectant un membre de la famille du salarié, nécessitant son absence immédiate ou dans un délai très court, accident d'un proche du salarié exigeant sa présence quotidienne le temps de prévoir une organisation adaptée), le salarié bénéficiaire doit présenter sa demande écrite à l'employeur, en respectant un délai de prévenance d'une semaine avant le début de l'absence.

La prise des jours est réalisée par journées ou demi-journées.

Ce don permet au salarié bénéficiaire de maintenir sa rémunération pendant sa période d'absence, dans la limite du nombre de jours cédés par les autres salariés.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Il conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La valorisation du jour donné est effectuée en temps. Ainsi un jour cédé par un salarié correspond à un jour d'absence pour le bénéficiaire du don, quelle que soit l'organisation des temps de travail du salarié qui réalise le don et du bénéficiaire.

### **Article 7 | Gestion du compte épargne temps (CET)**

#### **Article 7.1 | Statut du salarié en congé : suspension du contrat de travail**

Pendant le congé, le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

Le salarié fait partie des effectifs de l'entreprise. À ce titre, il est pris en compte dans les effectifs et reste électeur pour les élections professionnelles. Il continue d'être éligible, sauf si son absence rend impossible l'exercice de telles fonctions.

En cas de réduction d'effectifs ou de suppression d'emplois, le salarié bénéficie des garanties attachées aux procédures de licenciement.

En cas de transfert d'entreprise, le contrat suspendu doit être assimilé à un contrat en cours au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail.

L'assimilation du congé à une période de travail effectif dépend du type de congé sollicité. La période d'absence sera ou non assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Il en va de même pour la détermination de l'ancienneté, les dispositions conventionnelles applicables étant également à prendre en compte.

Durant la suspension du contrat indemnisé, le salarié continue à bénéficier des droits attachés au régime de prévoyance et de complémentaire santé. Les cotisations afférentes restent celles fixées par les dispositions conventionnelles pour la seule période de congé prise au titre du CET. Si le congé se poursuit au-delà, les dispositions légales s'appliquent.

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.

Cette indemnité est calculée par application du taux du salaire journalier brut au nombre de jours utilisés, calculé sur la base de la rémunération brute applicable au moment de la liquidation des droits inscrits sur le CET.

La maladie ou l'accident est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

## **Article 7.2 | Retour anticipé du salarié**

Le salarié pourra, de manière anticipée, mettre fin à son congé dans les cas suivants :

- mariage ;
- divorce ;
- dissolution du Pacs ;
- séparation de fait avec le concubin ;
- invalidité du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin ;
- surendettement suite à une décision du tribunal d'instance ;
- chômage du conjoint ;
- décès d'un ascendant, d'un descendant ou du conjoint marié, du concubin ou partenaire de Pacs.

Il devra alors en informer l'employeur ou son représentant par lettre recommandée avec accusé réception ou par courrier remis en main propre contre décharge, au minimum 8 jours avant la date de reprise souhaitée.

En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le compte épargne temps (CET) non utilisés sont conservés sur le compte.

## **Article 8 | Garantie des droits inscrits sur le compte épargne temps (CET)**

Les droits acquis et affectés au compte épargne temps (CET) sont garantis par l'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite de son plafond maximum d'intervention tel que défini par les dispositions légales et réglementaires.

Au-delà de ce plafond, les droits sont garantis par un dispositif d'assurance ou à défaut de dispositif conventionnel, la garantie réglementaire est applicable.

### **Article 8.1 | Droits inférieurs ou égaux à l'AGS : garantie de l'AGS**

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont garantis par l'AGS dans les conditions fixées aux articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

L'employeur est tenu de s'assurer contre le risque de non-paiement aux salariés des sommes qui leur sont dues en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de mise en liquidation judiciaire de leur entreprise. À cette fin, ils cotisent auprès de l'AGS.

### **Article 8.2 | Droits supérieurs au plafond de l'AGS : garantie conventionnelle**

Un accord d'entreprise peut définir les règles applicables en la matière.

À défaut d'accord existant ou à venir, les droits acquis dans le CET convertis en unité monétaire qui excèdent le montant maximum garanti par l'AGS (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 92 736 € en 2024), sont assurés par l'employeur contre le risque de non-paiement en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. Cette garantie mise en place par accord collectif ou par l'employeur, s'applique pour la partie excédant le plafond couvert par l'AGS défini à l'article 8.1 du présent accord et doit permettre notamment le paiement des droits acquis par le salarié sur le CET.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par :

- une société de caution mutuelle ;
- un organisme de garantie collective ;

- une compagnie d’assurances ;
- une banque ;
- un établissement financier habilité à donner caution.

L’engagement de caution fait l’objet d’un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat stipule la renonciation du garant, en cas de défaillance de l’employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil. L’accord d’entreprise mentionnera l’identité et les coordonnées précises de l’engagement de caution ci-dessus. À défaut d’accord d’entreprise existant ou à venir, l’employeur informe les salariés concernés de l’engagement de caution retenu, de l’identité et des coordonnées précises de ce dernier.

Dans l’attente de la mise en place d’un tel dispositif, lorsque les droits acquis, après conversion monétaire, atteignent le plafond couvert par l’AGS, les droits excédant ce plafond sont automatiquement liquidés. Une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits est versée au salarié conformément aux dispositions légales et à l’article 11.1 du présent accord.

## **Article 9 | Régime social et fiscal des indemnités**

### **Article 9.1 | Régime social**

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps (CET) au moment où le salarié procède à l’alimentation du compte.

Les indemnités correspondant aux droits accumulés sur le compte épargne temps sont, au moment de leur versement, soumises :

- aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu’une rémunération ;
- aux prélèvements assimilés ;
- et aux taxes et participations sur les salaires.

### **Article 9.2 | Régime fiscal**

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, les indemnités correspondant aux droits inscrits sur le CET sont imposables sur le revenu au titre de l’année de versement et non lors de l’affectation des rémunérations sur le CET.

## **Article 10 | Transfert des droits**

### **Article 10.1 | Transfert légal**

Le transfert du compte épargne temps (CET), annexé au contrat de travail est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l’employeur visés à l’article L. 1224-1 du code du travail.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs en dehors des cas prévus par la loi en vigueur n’est possible qu’entre entreprises du même groupe relevant du champ d’application de la convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties.

À défaut d’accord, le compte épargne temps (CET) est clôturé par l’employeur conformément aux règles énoncées à l’article 11.3.1 du présent accord, en cas de rupture du contrat de travail.

Lorsque le plan de cession d’une société mise en liquidation judiciaire ne comporte aucune mention sur le sort des jours épargnés en CET par les salariés transférés au sein d’une entreprise repreneuse, le régime de la rupture du contrat de travail s’applique.

Les salariés concernés peuvent donc prétendre au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS.

La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale.

## **Article 10.2 | *Transfert au sein d'un même groupe***

Le salarié qui est transféré au sein d'une entreprise du même Groupe a la possibilité de formuler une demande de transfert de son compte épargne temps (CET) si l'entreprise d'accueil dispose d'un tel dispositif.

La demande de transfert devra être réalisée par le salarié auprès de son employeur avant sa nouvelle affectation.

Si le salarié ne fait pas sa demande de transfert des droits inscrits sur son compte épargne temps (CET) ou si l'entreprise d'accueil ne dispose pas d'un tel dispositif, les droits inscrits sur le CET feront l'objet d'une liquidation totale accompagnée du versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS.

La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale.

## **Article 11 | *Cessation du compte épargne temps (CET)***

### **Article 11.1 | *Liquidation automatique du CET***

Conformément aux dispositions légales, la liquidation automatique des droits acquis sur le CET intervient lorsque ceux-ci atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 92 736 € en 2024).

Les droits excédentaires font donc l'objet d'une conversion monétaire, puis sont versés :

- soit sous forme d'indemnité au salarié ;
- soit dans un PEE, un PEI, un PERCO, un PERCOI, un PERECO, un PERE-COI.

### **Article 11.2 | *Cessation du CET à la demande du salarié***

Le compte épargne temps peut être clôturé à la demande du salarié. Il lui sera alors demandé de prendre un congé pour utiliser les droits acquis.

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

### **Article 11.3 | *Cessation du CET en cas de rupture du contrat de travail***

Le compte épargne temps est automatiquement clôturé en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de départ du salarié vers une autre société ne disposant pas de compte épargne temps.

Une indemnité d'un montant égal aux droits acquis par valorisation des jours épargnés dans le cadre du CET est alors versée au salarié aux conditions applicables au moment de la rupture.

En cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.) et à défaut de dispositions conventionnelles déterminant les conditions de transfert des droits affectés au compte épargne temps, le salarié peut :

- percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS. La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale ;
- demander, en accord avec l'employeur, que ces droits soient convertis en unités monétaires et consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le transfert est alors opéré par l'employeur, accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Un récépissé de la déclaration lui est remis. Il doit ensuite en informer le salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription trentenaire.

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

- à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le compte épargne temps, le PEE, le PEI, le PERCO ou le PERCOI dont dispose le salarié auprès de son nouvel employeur.

Ce transfert s'opère dans les conditions prévues par l'accord collectif ayant instauré le CET (chez le nouvel employeur) ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;

- à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

#### **Article 11.4 | Renonciation du salarié à l'utilisation de son CET**

Le salarié peut décider de renoncer à l'utilisation de son CET et obtenir le versement d'une indemnité équivalente aux droits qu'il a acquis.

La renonciation au CET peut intervenir dans l'une des circonstances exceptionnelles permettant le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation qui sont, à la date de signature du présent accord, les suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un 3<sup>e</sup> enfant ;
- divorce du salarié, dissolution d'un Pacs ou séparation de fait avec le concubin avec la garde d'au moins un enfant,
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire dans les conditions prévues par l'article R. 3324-22 3<sup>o</sup> du code du travail ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
- perte d'emploi du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
- invalidité totale ou partielle du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin reconnue par la sécurité sociale ;
- invalidité ou décès d'un enfant à charge ;
- rupture du contrat de travail ;
- situation de surendettement du salarié, suite à une décision du tribunal d'instance ;
- remise en état de la résidence principale endommagée suite à une catastrophe naturelle.

Ce souhait est notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge avec un délai de 2 mois.

Le compte épargne temps (CET) n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du collaborateur.

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies par accord entre les parties.

### **Article 11.5 | Décès du salarié**

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

### **Article 12 | Information des salariés**

L'entreprise qui met en place le compte épargne temps en informe collectivement les salariés en présentant notamment les modalités de mise en œuvre, les conditions d'alimentation et d'utilisation du dispositif.

Une information est également délivrée au moment de l'embauche.

Un exemplaire du présent accord ou de l'accord collectif d'entreprise est tenu à la disposition des salariés sur leur lieu de travail.

En outre, les salariés titulaires d'un compte épargne temps seront informés chaque mois, sur le bulletin de paie ou dans une annexe à ce dernier, du nombre de jours épargnés, du nombre d'heures épargnées et du solde restant après utilisation de leur CET.

### **Article 13 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 14 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur :

- au lendemain de son dépôt pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles signataires de l'accord ;
- le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

### **Article 15 | Principe de non-cumul des dispositifs CET**

Afin de ne pas remettre en cause des droits existants pour les salariés dans les entreprises de la branche, les parties conviennent que les dispositions du présent accord ou d'un accord d'entreprise existant ou à venir, ne sont pas cumulatives avec un dispositif similaire créé ou qui viendrait à être créé par un accord collectif interprofessionnel, multi-professionnel, multi-branches et/ou des dispositions légales.

Dans ce cas, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner les suites à donner au présent accord.

## **Article 16 | Suivi de l'accord**

Un bilan des mesures prévues dans le présent accord sera réalisé chaque année en CPPNI sur la base des indicateurs de suivi fournis par les organisations professionnelles notamment :

- les raisons de la mise en place d'un compte épargne temps (CET) par les entreprises de la branche adhérentes ;
- le nombre d'entreprises adhérentes disposant d'un accord collectif relatif au compte épargne temps (CET) ;
- le nombre d'entreprises adhérentes ayant mis en place le CET en s'appuyant sur l'accord de branche ;
- pour les entreprises dotées de ce dispositif :
  - quelles ont été les modalités de mise en place du CET ? Celle-ci a-t-elle donné lieu à des négociations ?
  - le dispositif est-il utilisé par les salariés ?
    - si oui, que pensent-ils du CET ?
    - si non, pourquoi ?
- quels sont les avantages et les inconvénients du CET du point de vue des salariés, du CSE, s'il existe, et de l'employeur ?
- le dispositif actuel du CET peut-il être amélioré ? Si oui, comment ?

Outre cette étude annuelle qui permettra d'aménager les dispositions du présent accord pour l'adapter aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, dans l'hypothèse d'une modification importante des dispositions légales et réglementaires ayant un impact sur le présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir pour en apprécier les conséquences.

## **Article 17 | Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, une organisation professionnelle ou une organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche, non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations signataires et fera l'objet d'un dépôt en suivant les mêmes formalités de dépôt du présent accord.

## **Article 18 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 19 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 20 | *Extension*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 16 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)