

ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

ENTRE :

L'Unité Economique et Sociale d'EDF Renouvelables composée de :

- **EDF Renouvelables**, Société anonyme immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 379 677 636, dont le siège social est situé 43 Boulevard des Bouvets – CS 90310 – 92741 Nanterre Cedex, représentée par x, Directrice des Ressources Humaines d'EDF Renouvelables, dûment habilitée à l'effet des présentes,
- **EDF Renouvelables France**, Société par Actions Simplifiée immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 434 689 915, dont le siège social est situé 43 Boulevard des Bouvets – CS 90310 – 92741 Nanterre Cedex, représentée par x, Directrice des Ressources Humaines d'EDF Renouvelables, dûment habilitée à l'effet des présentes,
- **EDF Renouvelables Services**, Société par Actions Simplifiée immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 387 498 926, dont le siège social est situé 43 Boulevard des Bouvets – CS 90310 – 92741 Nanterre Cedex, représentée par x, Directrice des Ressources Humaines d'EDF Renouvelables, dûment habilitée à l'effet des présentes,

Ci-après dénommées l'UES d'EDF Renouvelables,

D'une part,

ET

x ou x, délégués syndicaux CFDT ;
x ou x, délégués syndicaux CGT ;
x ou x, délégués syndicaux CFE-CGC ;

D'autre part,

Préambule

Un accord CET a été conclu le 29 décembre 2021 pour une durée de 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le présent accord au Compte Epargne Temps est conclu en application des articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail.

Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord CET signé en 2021. Il marque la volonté commune des parties de permettre aux salariés de disposer de possibilités d'arbitrage entre l'équilibre des temps de vie professionnelle et privée et l'épargne salariale.

Le compte épargne a pour objet de permettre aux salariés 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 ou des sommes qui y sont affectées.

Pour des raisons de santé et de sécurité et afin de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle, le Compte Epargne Temps ne doit toutefois pas se substituer à la prise effective des jours de congés et des jours de repos dont bénéficient les salariés. La prise effective de congés légaux est une règle fondamentale à laquelle les parties au présent accord souhaitent rappeler leur attachement. La Direction met en place à cet effet un dispositif de suivi.

Les parties se sont rencontrées, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lors de deux réunions qui se sont tenues les 10 et 22 octobre 2024, afin d'aboutir au présent accord.

Article 1 – Ouverture du Compte Epargne Temps

Tout salarié de l'Unité Economique et Sociale d'EDF Renouvelables bénéficie un Compte Epargne Temps à condition de ne plus être en période d'essai.

Article 2 – Alimentation du Compte Epargne Temps

Article 2.1 – Modalités d'alimentation

Les salariés qui souhaitent alimenter leur Compte Epargne Temps, en temps ou en argent, devront indiquer les éléments qu'ils entendent y affecter.

L'alimentation du Compte Epargne Temps est limitée à 13 jours ouvrés par an et par salarié, le tout dans la limite d'un maximum de 235 jours ouvrés.

Article 2.2 – Périodicité de l'alimentation

Les salariés pourront alimenter leur Compte Epargne Temps en temps et en argent, de janvier à novembre de chaque année.

Article 2.3 – Alimentation en temps

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments suivants :

- des jours de congés payés annuels acquis au-delà du 21ème jour ouvré, étant rappelé que les jours de congés payés doivent être pris en priorité avant d'être épargnés ;
- des jours de congé supplémentaire acquis au titre de l'ancienneté ;
- des jours de réduction du temps de travail (RTT) à la disposition des salariés prévus à l'Accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail et ses avenants applicables dans la limite de 8 par an ;
- des jours de repos accordés aux cadres autonomes (JNT) ayant conclu une convention de forfait en jours en application de l'Accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail et ses avenants applicables dans la limite de 8 par an¹ ;
- des heures de repos acquises majorations incluses au titre du repos compensateur de remplacement octroyé en contrepartie des heures supplémentaires effectuées (hors repos compensateur obligatoire) et ce par tranche de 7 heures. Chaque tranche est converti en un jour de repos sur le CET ;
- des jours de repos complémentaires attribués dans le cadre du travail en mer.

Article 2.4 – Alimentation en argent

Peut être affecté sur le compte, à l'initiative du salarié, des montants en argent qui seront convertis en jours ouvrés et ne pourront excéder 10 jours par an. La conversion s'effectue sur le salaire de base du mois d'alimentation.

Article 3 – Gestion du Compte Epargne Temps

¹ Dans l'hypothèse d'un passage en cours d'année au forfait jour, le salarié ne peut alimenter son compte épargne temps que de 8 jours (JRTT et JNT confondus) et vice versa.

Article 3.1 – Gestion individuelle

Il sera ouvert, pour tout salarié un compte individuel sur lequel seront inscrits, en jours ouvrés, les droits affectés au compte.

La conversion des droits en jours ouvrés sera effectuée selon les modalités suivantes :

- Un jour ouvré affecté = 1 jour ouvré, le compte est géré en jours ouvrés entiers temps plein ou en demi-journées.

Les jours de congés affectés au Compte Epargne Temps seront inscrits dans des compartiments distincts selon le type de congés.

Article 3.2 – Gestion collective

La gestion financière des droits affectés sur le Compte Epargne Temps est assurée par l'UES d'EDF Renouvelables.

Article 4. – Utilisation du Compte Epargne Temps

Les salariés peuvent utiliser les droits affectés sur leur Compte épargne temps pour compléter leur rémunération ou pour indemniser, en tout ou en partie, un congé ou encore pour alimenter un Plan d'Epargne Groupe (PEG) ou un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) dans les conditions prévues ci-après.

Article 4.1 – Utilisation du Compte pour compléter sa rémunération

Le salarié qui souhaite utiliser les droits affectés sur le Compte épargne temps pour compléter sa rémunération doit effectuer sa demande dans SmartRH.

Le salarié pourra en faire la demande de janvier à novembre.

Les jours de congés payés ne peuvent être convertis sous une forme monétaire que pour la part des jours de congés payés affectés au Compte épargne temps excédant les vingt-six jours ouvrés de congés payés.

Les droits inscrits en jours ouvrés sur le Compte seront convertis sur la base du salaire mensuel brut de l'intéressé au moment du versement du complément de salaire, à l'exception de tous les éléments variables tels que les primes exceptionnelles, les bonus, ou les gratifications.

Au minimum, le complément de rémunération peut correspondre à la valorisation de 1 jour. Aucune limite maximale n'est appliquée.

Le complément de salaire est versé dans le mois de la demande si elle est effectuée avant la clôture de la paye, sinon dans le mois qui suit la demande, déduction faite des charges sociales en vigueur.

Article 4.2 – Utilisation du Compte pour rémunérer un congé

Le salarié peut utiliser les droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour indemniser, en tout ou en partie, les congés suivants :

- un congé pour convenance personnelle ;
- un congé sabbatique ;
- un congé parental d'éducation ;
- un congé de formation ;
- un congé de fin de carrière ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un temps partiel ;
- un congé pour évènement familial s'ajoutant à celui éventuellement prévu par la loi ou par la convention collective (naissance, décès, invalidité, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant).

Le salarié pourra en faire la demande de janvier à novembre.

Le salarié qui souhaite utiliser les droits affectés sur le Compte Epargne Temps doit effectuer sa demande sur SmarRH après accord du manager.

Pour toute demande excédant 1 mois calendaire de congés consécutifs, un délai de prévenance de 2 mois doit être respecté précédant le début du congé, sauf accord du manager avant ce délai, à l'exception :

- du congé parental ;
- des congés pour évènements familiaux.

L'engagement du salarié sur la durée du congé est, sauf circonstances exceptionnelles (évènement familial, maladie), définitif, à l'exception du congé de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

La durée minimum du congé épargne temps est fixée à 1 jour.

La Direction pourra différer la demande de congé dans un délai de 3 mois et un seul report sera possible pour tenir compte de l'organisation de l'activité, sauf lorsqu'il s'agit d'une demande de congé pour évènement familial ou de congé parental.

Dès lors que ces conditions seront réunies, le salarié pourra demander à utiliser son Compte Epargne Temps pour percevoir, pendant ces congés, une rémunération.

Les droits inscrits en jours ouvrés sur le Compte seront convertis sur la base du salaire de base du mois d'indemnisation de l'intéressé. Les versements seront effectués aux échéances habituelles de paie déduction faite des charges sociales en vigueur.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans le poste qu'il occupait lors de son départ en congé.

Article 4.3 – Transfert sur un support d'épargne salariale (PEG)

Le salarié peut utiliser tout ou partie des droits acquis sur son Compte Epargne Temps pour alimenter le Plan d'Epargne Groupe (PEG).

Le salarié pourra en faire la demande une fois par an via SmartRH :

- à compter de la date de clôture de paie du mois de novembre, jusqu'à la date de pré-clôture de paie du mois de décembre : l'alimentation sera prise en compte sur le mois de décembre
- à compter du lendemain de la date de pré-clôture de paie de décembre, jusqu'au 31 décembre : l'alimentation sera prise en compte sur le mois de janvier N+1.

Les dates de pré-clôture et de clôture seront communiquées.

Les congés annuels correspondant à la 5ème semaine ne peuvent pas être transférés sur le PEG.

Le transfert se fera sur le fonds monétaire. A titre d'information et au jour de la signature de l'accord le fonds monétaire est 'Egépargne Sécurité'. Le salarié a ensuite la possibilité d'arbitrer entre les différents fonds pour le placement de son épargne.

Article 4.4 – Transfert sur un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

Le salarié peut utiliser tout ou partie des droits acquis sur son Compte Epargne Temps pour alimenter un PERCO.

Le salarié pourra en faire la demande une fois par an via SmartRH :

- à compter de la date de clôture de paie du mois de novembre, jusqu'à la date de pré-clôture de paie du mois de décembre : l'alimentation sera prise en compte sur le mois de décembre
- à compter du lendemain de la date de clôture de paie de décembre, jusqu'au 31 décembre : l'alimentation sera prise en compte sur le mois de janvier de l'année N+1.

Les dates de pré-clôture et de clôture seront communiquées.

Les congés annuels correspondant à la 5ème semaine ne peuvent pas être transférés sur le PERCO.

Le transfert se fera sur le fond sécurisé, à savoir au jour de la signature de l'accord et à titre d'information sur le fond CAP DEFENSIF.

Article 4.5 – Don de jours

Les salariés qui souhaitent faire don d'un jour à leurs collègues aidants familiaux conformément aux dispositions légales peuvent se rapprocher de l'équipe Administration du personnel & Paie pour lui indiquer le nombre de jours placés dans le CET qu'ils souhaitent céder, la nature de ces derniers et le destinataire du don.

Article 5 – Rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail, et sauf transfert des droits tel que prévu par l'article 6 ci-après, le salarié percevra une indemnité compensatrice calculée sur la base de son salaire annuel brut de base au jour de son départ, à l'exception de tous les éléments variables tels que les primes exceptionnelles, les bonus, ou les gratifications. Cette rémunération est versée en une seule fois sur le solde de tout compte.

Le salarié pourra également demander la consignation de ses droits à la Caisse des dépôts et consignations dans les conditions prévues par l'article D. 3154-5 du Code du travail. Il devra en faire la demande par écrit avant la fin de son préavis.

En cas de suspension du contrat de travail lors d'une expatriation, le salarié peut conserver son CET sans toutefois pouvoir l'alimenter ni l'utiliser pendant la période de suspension.

Article 6 – Transfert des droits vers le nouvel employeur

Si le nouvel employeur du salarié dispose d'un Compte Epargne Temps, l'épargne pourra être transférée, à la demande du salarié et avec l'accord de la nouvelle entreprise.

Les droits acquis sur le Compte seront convertis en unités monétaires sur la base du salaire annuel de base de l'intéressé au moment du transfert à l'exception de tous les éléments variables tels que les primes exceptionnelles, les bonus, ou les gratifications.

Article 7 – Garantie et droits maximums pouvant figurer sur le compte individuel et liquidation des droits acquis sur le Compte Epargne Temps

Les droits affectés sur le Compte Epargne Temps sont garantis par l'AGS dans les conditions de l'article L. 3253-8 du Code du travail.

Ainsi, à titre d'information, et en l'état de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord, le montant maximum de la garantie prévue à l'article L. 3253-17 du Code du travail est fixé à :

- six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage ;
- cinq fois ce plafond lorsque le salarié a entre six mois et deux ans d'ancienneté ;
- quatre fois ce plafond lorsque le salarié a moins de six mois d'ancienneté.

Article 8 - Dispositions finales

Article 9.1. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera donc de produire tout effet le 31.12.2027.

Article 9.2. Suivi de l'accord

Les parties conviennent de se réunir annuellement afin de faire un bilan sur l'application de l'accord.

Article 9.3. Révision

Les parties pourront réviser le présent accord dans les conditions fixées par la loi.

Article 9.4. Dépôt légal et publicité de l'accord

Conformément à l'article L2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature. Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Le présent accord est déposé par la direction de l'UES EDF Renouvelables auprès de la DREETS des Hauts de Seine (Nanterre) et au conseil de prud'hommes de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D2231-2 du code du travail.

Fait à Nanterre, le 13/12/24

Pour les sociétés composant l'UES EDF Renouvelables :

EDF Renouvelables,

EDF Renouvelables France,

EDF Renouvelables Services,

Pour la Direction

x

Pour les organisations syndicales

x ou x – CGT

x ou x – CFDT

x ou x – CFE-CGC