ACCORD D'ENTREPRISE INSTITUTANT UN COMPTE EPARGNE-TEMPS

Entre les soussignées :

La société **MAYOLY SANTE**, dont le siège social est situé au 3, place Louis Renault 92 500 RUEIL MALMAISON, immatriculée au RCS de Versailles, sous le numéro 702012980, représentée par Madame Audrey BOULART, en sa qualité de Responsable des Relations Humaines.

Ci-après dénommée « la société »

D'une part,

Et

L'organisation Syndicale SECIF CFDT représentée par Madame Céline MAZARD,

Et

L'organisation Syndicale CGT, représentée par Monsieur Jean-Marc GNANSIA,

Et

L'organisation Syndicale Force Ouvrière, représentée par Monsieur Stéphane GUYOT,

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « les Parties ».

C.M. J.G. S.G. A.B.

Préambule

Le présent accord est conclu en application des articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail et de l'accord de branche étendu de l'industrie pharmaceutique du 19 avril 2006.

Il vise la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) de nature à permettre aux collaborateurs d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée (sous certaines conditions détaillées au sein de l'accord), en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris qu'ils y ont affectées.

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

Cela étant exposé, les signataires du présent accord sont convenus ce qui suit.

Article 1 – Objet

L'instauration d'un dispositif de compte épargne-temps a notamment pour objet de favoriser la flexibilité dans la gestion de la prise de jours de congés, la possibilité d'anticiper un départ en retraite, le report de jours de congés dans le cadre d'un éventuel projet personnel ou encore d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés en remplaçant des jours de congés ou de repos par une rémunération différée au travers de la passerelle de monétisations des jours CET vers un dispositif de retraite supplémentaire, PER Obligatoire, mis en place auprès d'une compagnie d'assurance par MAYOLY SANTE pour l'ensemble des salariés,

L'alimentation du compte épargne-temps n'a en revanche pas pour objet de se substituer à la prise effective des congés dont la direction de MAYOLY SANTE entend rappeler la particulière importance dans le cadre d'une qualité de vie au travail respectée.

Article 2 – Champ d'application – Salariés bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société, à la condition de justifier au sein de celle-ci d'une ancienneté minimale de six mois, conformément aux dispositions de la convention collective de l'industrie pharmaceutique.

Article 3 – Ouverture du compte

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié, le principe étant celui du volontariat.

Chaque compte est individuel et fonctionne de façon autonome.

Les salariés intéressés en feront la demande écrite auprès de la Direction des Relations Humaines ou via les outils en ligne mis à leur disposition par l'entreprise.

Ils préciseront les modes d'alimentation du compte listés dans le présent accord qu'ils souhaitent y affecter et décideront, dans le respect des possibilités offertes par l'accord, de l'usage qu'ils souhaitent en faire.

Pour les salariés n'ayant pas fait la demande d'ouverture de compte mais bénéficiant d'un solde positif de JRF ou de JRTT à la fin de la période de référence (31 décembre de l'année concernée), un compte épargne temps sera automatiquement ouvert par le service paie.

Article 4 – Alimentation et limites du compte épargne temps

Chaque salarié éligible, au sens de l'article 2 du présent accord, aura la possibilité d'alimenter son CET par des jours de congés et de repos dont la liste est détaillée ci-après.

Il n'est pas prévu que le CET puisse être alimenté en argent.

Article 4.1. Eléments pouvant alimenter le Compte épargne temps

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter son compte épargne-temps par les éléments suivants :

- **Jours de congés payés annuels légaux au-delà de 20 jours ouvrés par an** et dans la limite légale de 5 jours (correspondant à la cinquième semaine de congés payés) ;
- **Jours de repos (JRF) accordés par l'entreprise** aux salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année après autorisation de la Direction des Relation Humaines ;
- **Jours de réduction du temps de travail (RTT) accordés par l'entreprise** aux salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures sur l'année, après autorisation de la Direction des Relations Humaines.

Les jours de repos compensateur liés à des heures supplémentaires sont exclus des jours éligibles à l'alimentation du compte CET. Tout autre type de jours de repos en dehors des éléments mentionnés est, de fait, exclu.

L'alimentation du compte épargne-temps n'a en revanche pas pour objet de se substituer à la prise effective des congés/repos dont la direction de MAYOLY SANTE entend rappeler la particulière importance dans le cadre d'une qualité de vie au travail respectée.

Les parties conviennent qu'en cas de non-utilisation de JRTT ou JRF à la fin de la période de référence, ces journées non prises seront automatiquement transférées sur le CET, dans la limite des plafonds prévus au présent accord (cf. art 5).

Article 5 – Plafond

En application de l'article D. 3154-1 du Code du travail et des dispositions conventionnelles, les droits épargnés par le salarié sont limités au plafond garanti par l'Association pour la Gestion du régime de garantie des créances salariales (AGS).

Quel que soit le mode d'alimentation du CET, les salariés auront la possibilité d'épargner au maximum 10 journées par an afin de préserver **afin de préserver l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle et les temps de repos nécessaires.**

En tout état de cause, **la totalité des jours capitalisées** sur le compte CET **ne doit pas excéder 120 jours.**

Article 6 – Utilisation du compte épargne temps

Le salarié peut utiliser les droits épargnés sous forme de congés et/ou de rémunération (dans certaines conditions précisées au sein du présent accord) et/ou en montant issu de la monétisation des jours affectés au sein d'un dispositif de retraite supplémentaire, PER Obligatoire.

Il peut également les utiliser en les cédant à un autre salarié de l'entreprise ayant à charge un enfant de moins de 20 ans gravement malade pour qu'il puisse prendre un congé en application de l'article L. 1225-65-1 alinéa du Code du travail ou dans le cadre de tout autre dispositif conventionnel ou d'entreprise relatif aux aidants.

Les conditions d'utilisation sont détaillées ci-après.

Article 6.1. Utilisation du compte épargne temps pour rémunérer un congé, des actions de formation ou un passage à temps partiel

Les jours placés sur le CET peuvent être pris par journée entière ou demi-journée dans le cadre du financement d'un congé ou de la liquidation du CET.

❖ Financement de congés ou d'actions de formation

Le salarié pourra utiliser le CET pour financer, de façon totale ou partielle, les évènements suivants :

- Congé parental d'éducation :
- Congé sabbatique ;
- Congé pour convenance personnelle ;
- Congé pour création d'entreprise ;
- Congés de fin de carrière ;
- Actions de formation effectuées en dehors du temps de travail en application de l'accord collectif de branche du 24 septembre 2004 portant sur la formation professionnelle ;
- Un congé individuel de formation en application de l'article L. 931-1 du Code du travail si le salarié ne bénéficie pas d'un maintien total de salaire par l'organisme financeur.

L'utilisation de jours de CET peut venir en complément des jours évènements familiaux prévus par la convention collective applicable à l'entreprise.

L'entreprise s'efforcera de trouver une solution pour pallier l'absence du salarié partant dans le cadre d'un congé rémunéré au titre du CET.

Le salarié bénéficie d'une indemnisation pendant son congé, calculée sur la base de sa rémunération mensuelle moyenne brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant son départ en congé, dans la limite du temps de repos capitalisé.

Dans le cas où le congé pris est plus long que le nombre de jours de CET mobilisé, le salarié peut ne pas être entièrement indemnisé, l'indemnisation étant de facto interrompue après consommation intégrale des droits.

L'indemnisation sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

❖ Procédure à faire valoir pour toute demande

Le salarié souhaitant utiliser son CET, par la liquidation totale ou partielle, pour rémunérer un congé ou un passage à temps partiel, doit déposer une demande écrite de congé :

- Concernant un congé supérieur à 2 semaines : La demande doit être effectuée au moins 3 mois avant la date de départ envisagée. L'entreprise notifie au plus tard dans les 30 jours suivant la réception de la demande et doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent son report dans la limite de 12 mois.

- Concernant un congé compris entre 1 et 2 semaines : La demande doit être effectuée au moins 1 mois avant la date de départ envisagée. L'entreprise notifie au plus tard dans les 15 jours suivant la réception de la demande et doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent son report dans la limite de 12 mois.
- Concernant un congé inférieur à 5 jours (1 semaine) : La demande doit être effectuée au moins 2 semaines avant la date de départ envisagée. L'entreprise notifie au plus tard sous 1 semaine suivant la réception de la demande et doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent son report dans la limite de 12 mois.

❖ Retour du salarié

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

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

Article 6.2. Utilisation du compte épargne temps à l'initiative du salarié pour le compte d'un autre salarié de l'entreprise

En application de l'article L. 1225-65-1 alinéa du Code du travail et dans les limites et conditions fixées par celui-ci, le salarié pourra faire don de jours de congés non pris affectés à son compte épargne-temps en les cédant à un autre salarié de l'entreprise ayant un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Le salarié pourra également faire don de jours de congés non pris affectés à son compte épargne-temps en les cédant à un autre salarié de l'entreprise conformément aux dispositions légales et à celles prévues dans un accord collectif d'entreprise ou conventionnel relatif aux salariés aidants.

Article 6.3 Utilisation du compte épargne temps pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée

❖ Rémunération immédiate

Une rémunération immédiate peut être demandée dans les conditions prévues à l'article 7.2 du présent accord. Toute liquidation est soumise à validation de la direction de l'entreprise et dans la limite des droits acquis.

Pour rappel, les montants perçus lors de la liquidation partielle ou totale des jours CET sont assujettis à cotisations sociales et intégrés à l'assiette d'impôts sur le revenu des salariés bénéficiaires.

❖ Rémunération différée pour se constituer une épargne

Les droits affectés au CET pourront alimenter, à l'initiative du salarié, le dispositif de retraite supplémentaire, Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO), mis en place au sein de l'entreprise.

Règles de valorisation des jours CET cumulés après la mise en œuvre du présent accord :

La valorisation des jours CET monétisés est majorée par l'employeur selon les règles suivantes :

Nombre de jours monétisés	Majoration en temps valorisé au salaire de base	Total de la valorisation en équivalence de nombre de jours	Taux de majoration en temps en cas de transfert PERO
1	**0,05**	**1,05**	**5%**
2	**0,10**	**2,10**	**5%**
3	**0,15**	**3,15**	**5%**
4	**0,20**	**4,20**	**5%**
5	**0,25**	**5,25**	**5%**
6	**0,60**	**6,60**	**10%**
7	**0,70**	**7,70**	**10%**
8	**0,80**	**8,80**	**10%**
9	**0,90**	**9,90**	**10%**
10	**1**	**11**	**10%**

Le nombre maximum autorisé au transfert PERO est limité à 10 jours par an conformément à la réglementation en vigueur.

Pour rappel, les sommes monétisées au sein d'un PERO sont exonérées de la part de charges sociales dites de sécurité sociale (Art L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale) et de l'impôt sur le revenu.

Les cotisations sociales ne faisant pas l'objet d'exonérations restent applicables.

Article 7 – Gestion et liquidation du compte épargne temps

Article 7.1. Gestion du CET

Le CET est tenu par l'entreprise ou un organisme extérieur à l'entreprise auquel celle-ci aura confié la gestion.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions prévues à l'article L. 3253-8 et couverts par le régime de garantie des salaires (AGS) dans les conditions légales.

L'entreprise communique chaque année au salarié l'état de son compte individuel.

Afin de garantir l'application du régime fiscal et social propre aux différentes sommes affectées au CET, l'employeur ou l'organisme extérieur devra tenir une gestion permettant d'en identifier la provenance.

Article 7.2. Cessation et liquidation du CET

A l'exception des situations d'utilisation visées à l'article 6 ci-dessus, les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps et non utilisés pourront être liquidés ou convertis en paiement uniquement selon les modalités suivantes :

- Le montant perçu en cas d'application d'un des cas listés ci-après sera soumis à la présentation d'un justificatif faisant l'objet d'une validation obligatoire de l'entreprise. A noter que le montant de la liquidation sera limité au montant indiqué sur le justificatif présenté.
- Cas possibles de liquidation des jours CET :
    - Mariage, conclusion d'un Pacs ;
    - Naissance ou adoption d'un 3e enfant ;
    - Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant ;
    - Victime de violence conjugale ;
    - Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
    - Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs) ;
    - Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
    - Création ou reprise d'entreprise par le titulaire, ou son époux(se) ou partenaire de Pacs, exercice d'une autre profession non salariée, acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (SCOP) ;
    - Acquisition ou agrandissement de la résidence principale, avec création de nouvelle surface habitable et en présence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ;

- Remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- Rénovation énergétique de la résidence principale ;
- Surendettement ;
- Activité de proche aidant exercée par le titulaire ;
- Achat d'un véhicule à faible émission de gaz à effet de serre (voiture, camionnette, véhicule à moteur à 2 ou 3 roues, ou quadricycle à moteur qui utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie, ou cycle à pédalage assisté neuf).

A noter que pour les cas listés ci-dessus, la demande du salarié devra intervenir dans les 6 mois suivant l'événement. Toutefois, elle pourra intervenir à tout moment dans les cas suivants :

- Rupture du contrat de travail
- Décès
- Invalidité
- Violences conjugales
- Surendettement
- Activité de proche aidant.

En cas de changement d'employeur, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur disposant d'un CET par accord écrit des trois parties.

La gestion se fera alors selon les règles applicables chez le nouvel employeur.

Lorsqu'un transfert n'est pas possible, le compte épargne temps est clôturé et les droits non utilisés au moment de la clôture du compte font l'objet d'un paiement au travers du solde de tout compte.

Article 8 – Durée de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1er janvier 2026.

Article 9 – Suivi – Interprétation

En application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un suivi a minima annuel pouvant être réalisé en séance plénière du Comité social et économique.

Les Parties signataires se rencontreront également à la demande de l'une d'entre elles afin d'échanger sur les effets des mesures qu'il comporte et les éventuelles évolutions à y apporter.

Les Parties conservent en outre la faculté de provoquer à tout moment et en tant que de besoin un rendez-vous en vue de procéder à tout ajustement nécessaire du présent accord.

Article 10 – Révision et dénonciation

Article 10.1. Révision

Chacune des Parties pourra demander la révision du présent accord, notamment si les dispositions légales, règlementaires ou conventionnelles dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ce dernier.

La demande de révision pourra intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des Parties.

Elle devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 10.2. Dénonciation

Les Parties disposeront de la faculté de dénoncer le présent accord.

La dénonciation devra être notifiée par con auteur à l'autre partie, ainsi qu'à la DREETS et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette dénonciation prendra effet 3 mois après la réception de la demande.

A cette date, les salariés ne pourront plus alimenter leurs comptes.

Article 11 – Publicité

Le présent accord sera déposé auprès de la DREETS par l'entreprise sur la plateforme « Télé-Accords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du Travail.

Un exemplaire de l'accord est également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Conformément à l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera remis à la représentation élue ou syndicale de la Société.

Le présent accord sera tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et, le cas échéant, sur l'intranet de la Société, ce dont les salariés seront avisés.

Les éventuels avenants de révision du présent accord ferons l'objet des mêmes mesures de publicités.

A Rueil-Malmaison, le 19 décembre 2025, en 4 exemplaires originaux,

Pour la Société Mayoly Santé, Madame Audrey BOULART,



Pour l'Organisation syndicale CFDT, Madame Céline MAZARD



Pour l'Organisation syndicale CGT Monsieur Jean Marc GNANSIA



Pour l'Organisation syndicale FO Monsieur Stéphane GUYOT



C.M. J.G. S.G. A.B.