

ACCORD CADRE RELATIF A L'EVOLUTION DU COMPTE EPARGNE TEMPS GROUPE AU SEIN DE SCHNEIDER ELECTRIC EN FRANCE

Conclu le 17 décembre 2024

Paraph. 1

Public

Paraph.	Paraph.	Paraph.	Initial	Initial
UD	DCE	AM	PS	PG
Paraph.	Paraph.	Paraph.	Paraph.	Paraph.
UD	UD	AMF	MRS	

SOMMAIRE

.....	1
Préambule	4
Article 1 – Champ d’application du présent accord	4
1.1. Le périmètre du Groupe	4
1.2. Application du présent accord.....	5
1.3. Modification affectant le périmètre de l’accord Groupe	5
1.3.1. Sortie du périmètre du Groupe d’une filiale adhérente	5
1.3.2. Entrée dans le périmètre du Groupe.....	6
1.4. Dispositions transitoires pour les filiales disposant d’un CET propre préalablement à leur adhésion au présent accord.....	6
Article 2 – Dispositions applicables au CET Groupe (dit « CET classique »)	6
2.1. Bénéficiaires	6
2.2. Alimentation et modalités de placement.....	7
2.3. Modalités de valorisation des droits épargnés	7
2.4. Modalités d’utilisation des jours épargnés	7
2.5. Situation du salarié durant la prise des jours de congés épargnés et indemnisés au titre du CET.....	8
2.6. Transfert et liquidation des droits.....	9
2.7. Dispositif de garantie des droits.....	9
Article 3 – Dispositions applicables au CET de fin de carrière	10
3.1. Définition	10
3.2. Bénéficiaires	10
3.3. Alimentation et modalités de placement.....	10
3.3.1. Calcul du droit relatif à l’indemnité de départ à la retraite versé sur le CET fin de carrière	10
3.3.2. Conversion du droit à ICDR en un nombre de jours de repos au sein du CET fin de carrière.....	10
3.3.3. Procédure de demande de versement du droit à ICDR dans le CET fin de carrière.....	11
3.4. Modalités de valorisation des droits épargnés	11
3.5. Modalités d’utilisation des jours épargnés	11
3.6. Situation du salarié durant la prise des jours de congés épargnés et indemnisés au titre du CET.....	13
3.7. Transfert et liquidation des droits.....	13
Article 4 – Dispositions finales	14
4.1. Durée de l’accord et entrée en vigueur.....	14
4.2. Suivi de l’accord.....	14
4.3. Révision.....	15
4.4. Dénonciation	15

Paraph. <i>W</i>	Paraph. <i>DCE</i>	Paraph. <i>AM</i>	Initial <i>MS</i>	Initial <i>PG</i>
Paraph. <i>W</i>	Paraph. <i>W</i>	Paraph. <i>AMF</i>	Paraph. <i>MRS</i>	

4.5. Adhésion 16

4.6. Dépôt et publicité 16

ANNEXE 1 18

ANNEXE 2 19

ANNEXE 3 20

Paraph.	Paraph.	Paraph.	Initial	Initial
U	DCE	AM	PS	PG
Paraph.	Paraph.	Paraph.	Paraph.	Paraph.
U	U	AMF	MRS	

Préambule

La mise en œuvre du Compte Épargne Temps (CET) au sein du Groupe Schneider Electric en France à travers la conclusion de l'accord cadre du 22 avril 2014 s'était inscrit dans une démarche globale visant à harmoniser les dispositifs de protection sociale complémentaire et d'épargne retraite, au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs de Schneider Electric en France. Des négociations avaient été engagées au niveau du Groupe, aboutissant à la création de plusieurs dispositifs groupe significatifs :

- Un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO, devenu PERECO) ;
- Un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du CGI, devenu PERO) ;
- La mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET).

L'instauration de ces dispositifs a résulté d'une volonté partagée d'assurer des avantages conventionnels communs à l'ensemble des salariés de Schneider Electric en France, indépendamment de leur entité juridique d'appartenance.

Lors de la négociation du nouvel accord sur la gestion des parcours et des compétences en signé en juillet 2024, les organisations syndicales ont manifesté le souhait d'adapter les modalités d'utilisation du CET afin d'offrir une plus grande flexibilité aux collaborateurs souhaitant bénéficier de temps pour des projets personnels ou professionnels, tout au long de la carrière, en portant une attention particulière aux salariés approchant l'âge de la retraite désireux de réduire leur activité.

Ainsi, les parties signataires se sont accordées sur les dispositions énoncées dans le présent accord, lequel se substitue aux dispositions de l'accord du 22 avril 2014 relatif au Compte Épargne Temps (CET) au sein du Groupe.

Article 1 – Champ d'application du présent accord

1.1. Le périmètre du Groupe

Le présent accord a vocation, par la constitution d'un socle commun, à s'appliquer à l'ensemble des sociétés du Groupe situées sur le territoire français, faisant partie du périmètre du Comité de Groupe tel que défini à l'article L.2331-1 du Code du travail.

Le présent accord s'applique aux sociétés figurant en annexe du présent accord, qui avaient adhéré à l'accord groupe du 22 avril 2014 relatif au Compte Epargne Temps par un acte d'adhésion approprié.

Les Sociétés non listées en annexe ou qui entreraient dans le périmètre du Groupe en cours d'application du présent accord pourront y adhérer par un acte d'adhésion approprié, tel que défini à l'article 1.2 du présent accord.

En application des dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent entièrement aux stipulations de l'accord cadre portant mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET) au niveau du groupe du 22 avril 2014, qui prend fin à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

1.2. Application du présent accord

- **Conditions de l'adhésion**

Les parties rappellent que dans un souci de convergence et d'harmonisation, le Compte Epargne Temps Territoire, mis en place dans le cadre du présent accord, a vocation à s'appliquer à l'ensemble des filiales adhérentes dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités.

Ainsi, seules les filiales dépourvues d'un compte épargne temps à leur niveau ont la faculté d'adhérer au présent accord cadre, sans qu'aucun cumul de dispositif ne puisse exister.

Par conséquent, si une filiale disposant déjà d'un CET souhaite adhérer au présent accord, elle devra, au plus tard au jour de son adhésion, y mettre un terme par tout acte juridique adéquat.

- **Modalités de l'adhésion**

L'acte d'adhésion devra être établi selon l'une des conditions prévues par la loi pour la mise en place de ce type de dispositif.

L'acte d'adhésion, s'il est un accord d'entreprise conclu selon les conditions légales et réglementaires applicables, sera conclu sur la base d'un modèle figurant à l'Annexe 3. S'il est d'une autre nature, les adaptations nécessaires devront être opérées.

La Direction de la société concernée notifiera à la Direction des Ressources Humaines Groupe de Schneider Electric un exemplaire de l'acte d'adhésion, et celle-ci en informera les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe.

Les parties conviennent que le présent accord est directement applicable à l'ensemble des sociétés qui avaient effectué les formalités d'adhésion dans les conditions prévues par l'accord cadre portant mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET) au niveau du groupe du 22 avril 2014 (qui prend fin à la date d'entrée en vigueur du présent accord) sans besoin de nouvel acte d'adhésion.

- **Effet de l'adhésion**

Compte tenu de l'objectif de convergence et d'harmonisation exposé ci-dessus, l'adhésion au présent accord emportera acceptation par la filiale adhérente des dispositions du présent accord cadre et de ses annexes, qui lui sont applicables. Il est précisé qu'en cas de révision ultérieure du présent accord, les modifications seront directement applicables aux sociétés adhérentes, sans besoin de nouvel acte d'adhésion.

1.3. Modification affectant le périmètre de l'accord Groupe

1.3.1. Sortie du périmètre du Groupe d'une filiale adhérente

Toute filiale adhérente qui ne serait plus incluse dans le périmètre défini à l'article 1.1 sortira automatiquement du champ d'application du présent accord au 31 décembre de l'année en cours de laquelle intervient sa sortie du périmètre.

En tout état de cause, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des articles L. 2261-14 et suivants du Code du travail.

1.3.2. Entrée dans le périmètre du Groupe

Toute Entreprise qui viendrait à intégrer, postérieurement à la signature du présent accord, le périmètre défini à l'article 1.1, pourra y adhérer, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 1.2.

1.4. Dispositions transitoires pour les filiales disposant d'un CET propre préalablement à leur adhésion au présent accord

Afin d'assurer une transition vers le CET Groupe dans les meilleures conditions possibles, les sociétés adhérentes au présent accord, qui avaient précédemment mis en place un CET à leur niveau, proposeront à leurs salariés :

- **La liquidation totale de leur compte individuel**

Dans cette hypothèse, les salariés percevront une indemnité monétaire correspondant à la valeur des droits épargnés dans le CET.

La valeur monétaire de ces droits est calculée selon les dispositions applicables au CET de la société concernée.

- **Le transfert des droits épargnés vers le CET Groupe**

Dans cette situation, le salarié aura la faculté de transférer l'intégralité des droits placés sur dans le CET de la société au sein du CET Groupe prévu par l'article 2 du présent accord, et ce même dans l'hypothèse où ce transfert conduirait à placer sur le CET Groupe un nombre de jours excédant les plafonds d'épargne établis dans le cadre du présent accord.

Dans l'hypothèse où, consécutivement à un transfert des droits sur le CET Groupe, le nombre de jours placés sur le compte individuel des salariés excèderaient les plafonds conventionnels établis par le présent accord, les salariés concernés ne pourront plus affecter de nouveaux droits sur le CET.

Ils pourront, en tout état de cause, utiliser leur épargne transférée selon les modes d'utilisation prévus par les dispositions du présent accord.

Article 2 – Dispositions applicables au CET Groupe (dit « CET classique »)

2.1. Bénéficiaires

Le présent dispositif s'applique à l'ensemble des salariés inscrits aux effectifs des sociétés adhérentes au présent accord et bénéficiant d'une ancienneté reconstituée au niveau du Groupe de 3 mois minimum, sous réserve des dispositions spécifiques fixées par l'article 2.2 du présent accord.

2.2. Alimentation et modalités de placement

- **Congés pouvant alimenter le CET**

L'alimentation du CET Groupe par le salarié peut se faire par le placement de ses jours de congés légaux et conventionnels excédant 20 jours ouvrés par an.

Les jours de congés concernés sont ceux qui ont les mêmes modalités d'acquisition et de prise que les congés payés, tels que définies par les dispositions légales et conventionnelles (5^{ème} semaine de congés payés, congés d'ancienneté, congé parent-enfant, etc.).

- **Plafonds d'alimentation**

Les placements sur le CET Groupe doivent être effectués dans la limite des plafonds cumulatifs suivants :

- 5 jours par an (plafond annuel) ;
- Et 25 jours par salarié (plafond global par salarié).

Les parties ont souhaité augmenter le nombre de jours de congés pouvant alimenter le plafond global pour les salariés de plus de 50 ans, afin de leur permettre une plus grande flexibilité dans l'aménagement de leur temps de travail en fin de carrière.

Ainsi, pour les salariés âgés de 50 ans au 31 mai de l'année de placement considérée, les plafonds applicables sont les suivants :

- 5 jours par an (plafond annuel) ;
- Et 50 jours par salarié (plafond global).

La campagne annuelle de placement se déroulera au mois de mai de chaque année au titre de jours acquis et non pris au 31 mai.

2.3. Modalités de valorisation des droits épargnés

La valeur du CET est exprimée en jours.

Les jours de congés légaux et conventionnels placés sur le CET Groupe sont valorisés en tenant compte de la rémunération brute fixe de base de l'intéressé.

En effet, les jours placés sur le CET sont valorisés sur la base du salaire perçu par le salarié à la date de l'utilisation des jours épargnés, à savoir :

- A la date de la prise du congé ;
- Ou à la date de versement sur le PERECO ou sur le PERO (compte individuel de retraite supplémentaire).

Le calcul de la monétisation d'un jour de CET à cette date est effectuée sur la base de la règle du maintien de salaire applicable aux congés payés, à savoir 1/22^{ème} du salaire mensuel brute fixe du salarié.

2.4. Modalités d'utilisation des jours épargnés

Les salariés peuvent utiliser les droits épargnés sur leur CET selon les modalités suivantes :

- **Financer un congé ou une réduction d'activité**

Le CET permet au salarié qui le souhaite de bénéficier, à hauteur des droits épargnés du maintien de sa rémunération dans le cadre d'un congé ou d'une réduction d'activité.

Les parties ont décidé d'accorder une plus grande souplesse quant aux motifs d'utilisation des jours de CET. Ainsi, il a été convenu que les salariés pourront mobiliser leurs jours de CET sans aucune restriction liée au motif d'utilisation, qu'il soit d'ordre personnel ou professionnel.

La prise des jours de CET doit néanmoins être compatible avec le continuité de fonctionnement du service auquel appartient le salarié, et devra faire l'objet d'une validation par le manager, tant concernant les dates de prise de congés que la durée de congés. Un délai de prévenance raisonnable doit donc être observé par le salarié pour présenter sa demande à son manager, selon les dates et le nombre de jours de CET qu'il souhaite mobiliser.

En cas d'accord du manager quant au nombre de jours de CET à mobiliser et aux dates de prise, le manager devra saisir les jours de CET sur Paylink.

Il est précisé que les jours de CET sont mobilisables à condition que le salarié ait un compteur congés payés ayant fait l'objet d'un report d'une année sur l'autre (compteur de reliquat de CP, qui devient « compteur report CP validé » courant 2025), à 0.

Ainsi, en cas de compteur CP reportés positif, le manager devra obligatoirement saisir en priorité les CP du compteur concerné, avant de saisir les jours de CET.

Les jours de CET peuvent être pris de façon continue ou discontinue, par journée ou demi-journée. Ils doivent être obligatoirement posés sur des jours travaillés.

A titre d'exemple, il n'est donc pas possible de poser un jour de CET sur un jour non travaillé d'un temps partiel, ou sur un jour de suspension de contrat pour congé sabbatique.

- **Participer au financement de sa retraite : les passerelles CET / PERECO, et CET / PERO**

Le salarié peut utiliser son CET en vue de se constituer une épargne moyen ou long terme.

Dans cette perspective, le salarié peut opérer, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, un transfert des droits de son CET vers son compte individuel de retraite supplémentaire (PERO) ou vers son compte PERECO, dans la limite de 10 jours par an au total.

Le salarié pourra bénéficier des éventuelles exonérations fiscales et sociales en vigueur, sous réserve de leurs évolutions.

2.5. Situation du salarié durant la prise des jours de congés épargnés et indemnisés au titre du CET

- **Rémunération du salarié**

L'indemnité versée au salarié est une indemnité brute qui, dans la mesure où elle a le caractère de salaire, sera soumise au même traitement fiscal et social que le salaire.

L'indemnisation correspondant au nombre de jours épargnés et utilisés par le salarié lui sera versée aux échéances normales de paie.

- **Droits du salarié durant le congé**

Les droits du salarié pendant la durée indemnisée du congé suivront le même régime juridique que celui du congé auquel il est adossé.

Les droits du salarié en matière de prévoyance / santé sont maintenus pendant toute la période du congé.

- **Droits du salarié à l'issue du congé**

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédant ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle perçue à la date de demande de mobilisation des jours de CET.

2.6. Transfert et liquidation des droits

- **Transfert des droits affectés au CET en cas de mobilité intra-groupe**

En cas de mobilité intra-groupe, le salarié conservera au sein de la Société d'accueil, l'ensemble des droits épargnés sur le CET Groupe et acquis au sein de la Société d'origine.

- **Liquidation du CET**

En cas de rupture du contrat de travail et à défaut de transfert des droits épargnés sur le CET Groupe dans les conditions prévues ci-avant, le CET sera liquidé totalement.

Le salarié percevra alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits épargnés et valorisés sur la base du salaire perçu à la date de rupture du contrat.

- **Liquidation du CET hors hypothèse de départ**

Le salarié peut demander exceptionnellement la liquidation totale de son Compte Epargne Temps dans les mêmes cas réglementaires que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de Participation.

La demande est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de trois mois.

Le Compte Epargne Temps n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du salarié.

La réouverture ultérieure d'un nouveau Compte Epargne Temps par le même salarié n'est pas possible avant le délai d'un an avant la clôture du CET.

2.7. Dispositif de garantie des droits

Conformément à l'article L.3152-3 du Code du travail, pour les droits acquis convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, les sociétés adhérentes s'engagent à mettre en place un système de garantie financière.

Article 3 – Dispositions applicables au CET de fin de carrière

3.1. Définition

Les parties sont convenues d'accorder une plus grande flexibilité aux salariés en fin de carrière en permettant l'utilisation du CET dans le but de réduire leur activité ou de réaliser des périodes de non-activités. Dans cette optique, les parties sont convenues de permettre aux salariés à 3 ans de leur retraite à taux plein de transférer une partie de leur indemnité de départ à la retraite volontaire vers le CET.

Ainsi, il a été décidé par le biais du présent accord de créer un CET fin de carrière, alimenté par une partie du droit prévisionnel d'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés, dans les conditions définies ci-après.

Ce CET fin de carrière est régi par les dispositions du présent article. Il est distinct du CET Groupe « classique », prévu par l'article 2 du présent accord.

3.2. Bénéficiaires

Le présent dispositif s'applique aux salariés répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- Bénéficiaire d'un droit conditionnel à une indemnité de départ à la retraite à la date prévisionnelle d'un départ à la retraite taux plein ;
- Et être à trois ans de son départ à la retraite à taux plein.

3.3. Alimentation et modalités de placement

3.3.1. Calcul du droit relatif à l'indemnité de départ à la retraite versé sur le CET fin de carrière

L'alimentation du CET fin de carrière est effectuée par le versement du droit correspondant à 90 % de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite (ICDR) calculée conformément aux dispositions conventionnelles applicables à la société adhérente, sous réserve des adaptations suivantes s'agissant d'un droit non encore acquis :

- Les salaires pris en compte pour le calcul de l'ICDR sont ceux des 3 et 12 mois qui précèdent la demande du salarié du versement de son ICDR dans le CET fin de carrière ;
- L'ancienneté du salarié prise en compte est celle du salarié à sa date prévisionnelle de départ à la retraite à taux plein.

3.3.2. Conversion du droit à ICDR en un nombre de jours de repos au sein du CET fin de carrière

La conversion du droit à ICDR tel que calculé selon l'article 3.3.1 du présent accord en nombre de jours de repos est effectué selon la formule suivante :

- Nombre de jours dans le CET fin de carrière = 90 % de l'ICDR / taux journalier du salarié.

Le taux journalier du salarié est calculé sur la base d'1/22^{ème} du salaire mensuel brute fixe¹ du salarié.

3.3.3. Procédure de demande de versement du droit à ICDR dans le CET fin de carrière

Le salarié devra adresser une demande écrite à son HRBP de versement de son droit conditionnel à ICDR dans le CET fin de carrière. La demande devra obligatoirement être accompagnée d'un relevé de carrière du salarié permettant de déterminer la date prévisionnelle de son départ à la retraite à taux plein.

Lorsque la demande est complète et que le salarié remplit les conditions visées à l'article 3.2, le versement de ICDR dans le CET est de droit.

Un avenant sera signé par le salarié, précisant les informations suivantes :

- Date de la demande ;
- Nombre de jours ouvrés générés par le versement de l'ICDR dans le CET ;
- Date prévisionnelle de départ à la retraite à taux plein ;
- Engagement du salarié à solliciter son départ volontaire à la retraite à taux plein dès qu'il en aura la possibilité.

Le délai de traitement de la demande est d'un mois civil plein à compter de la signature de l'avenant.

L'alimentation du CET fin de carrière s'effectue hors campagne de mai (réservée à l'alimentation du CET classique, prévu par l'article 2 du présent accord). Elle s'effectue à tout moment de l'année, sous réserve du délai de traitement précité.

3.4. Modalités de valorisation des droits épargnés

La valeur du CET fin de carrière est exprimée en jours.

Lors de leur utilisation, les jours du CET de fin carrière sont valorisés sur la base du salaire perçu par le salarié à la date d'utilisation des jours de CET, à savoir à la date de prise du jour de congé.

Le calcul de la valorisation d'un jour à cette date est effectué sur la base d'1/22^{ème} du salaire mensuel brut fixe du salarié.

Les jours du CET de fin de carrière peuvent uniquement être pris en temps.

Ils ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation, ni d'un versement sur le PERECO ou PERO (retraite supplémentaire).

3.5. Modalités d'utilisation des jours épargnés

- **Déblocage progressif du nombre de jours de CET fin de carrière pouvant être pris**

¹ Le salaire mensuel brut fixe comprend : le salaire mensuel brut de base et les primes fixes perçues mensuellement telles que la prime d'ancienneté, la prime d'équipe, le complément rémunération commerce (CRC), le complément rémunération chargé d'études (CRCE), etc.

Les parties rappellent sur les jours de CET fin de carrière sont calculés à partir d'un droit à ICDR conditionnel, le droit à ICDR n'étant acquis d'au jour du départ à la retraite du salarié et de sa sortie des effectifs.

C'est la raison pour laquelle les parties sont convenues de la mise en place d'un débloqué progressif du nombre de jours de CET fin de carrière pouvant être mobilisés, en fonction de la date prévisionnelle de départ à la retraite taux plein du salarié :

- De 36 à 24 mois de la retraite : débloqué d'1/3 des jours de CET fin de carrière ;
- De 24 à 12 mois de la retraite : débloqué d'1/3 supplémentaire des jours de CET de fin de carrière ;
 - En cas de demande de versement de l'ICDR dans le CET, 2/3 des droits seront débloqués.
- De 12 à 0 mois de la retraite : débloqué de l'ensemble des jours de CET de fin de carrière
 - En cas de demande de versement de l'ICDR dans le CET, la totalité des droits seront débloqués.

▪ **Utilisation des jours de CET**

Le CET fin de carrière permet au salarié qui le souhaite de bénéficier, à hauteur des droits épargnés du maintien de sa rémunération dans le cadre d'une réduction d'activité ou de périodes de non-activité.

Les salariés pourront mobiliser leurs jours de CET fin de carrière sans aucune restriction liée au motif d'utilisation, qu'il soit d'ordre personnel ou professionnel.

La prise des jours de CET doit néanmoins être compatible avec le continuité de fonctionnement du service auquel appartient le salarié, et devra faire l'objet d'une validation par le manager, tant concernant les dates de prise de congés que la durée de congés. Un délai de prévenance raisonnable doit donc être observé par le salarié pour présenter sa demande à son manager, selon les dates et le nombre de jours de CET qu'il souhaite mobiliser.

En cas d'accord du manager quant au nombre de jours de CET à mobiliser et aux dates de prise, le manager devra saisir les jours de CET sur Paylink.

Il est précisé que les jours de CET sont mobilisables à condition que le salarié ait un compteur congés payés ayant fait l'objet d'un report d'une année sur l'autre (compteur de reliquat de CP, qui devient « compteur report CP validé » courant 2025), à 0.

Ainsi, en cas de compteur CP reportés positif, le manager devra obligatoirement saisir en priorité les CP du compteur concerné, avant de saisir les jours de CET.

Les jours de CET peuvent être pris de façon continue ou discontinue, par journée ou demi-journée. Ils doivent être obligatoirement posés sur des jours travaillés.

A titre d'exemple, il n'est donc pas possible de poser un jour de CET sur un jour non travaillé d'un temps partiel, ou sur un jour de suspension de contrat pour congé sabbatique.

Des exemples d'utilisation du CET fin de carrière, avec ou sans utilisation du CET classique en complément, figurent en Annexe 2.

3.6. Situation du salarié durant la prise des jours de congés épargnés et indemnisés au titre du CET

- **Rémunération du salarié**

L'indemnité versée au salarié est une indemnité brute qui a la nature d'indemnité conventionnelle de départ à la retraite. Elle sera soumise au même traitement fiscal et social que le salaire.

L'indemnisation correspondant au nombre de jours épargnés et utilisés par le salarié lui sera versée aux échéances normales de paie.

- **Droits du salarié durant le congé**

Les droits du salarié pendant la durée indemnisée du congé suivront le même régime juridique que l'indemnité de départ à la retraite conventionnelle prise en temps.

Les droits du salarié en matière de prévoyance / santé sont maintenus pendant toute la période du congé.

L'éventuel bonus (STIP/SIP) dont bénéficie le salarié sera versé aux échéances normales de paie.

Les objectifs fixés devront tenir compte de la situation du salarié, et notamment de ses absences à venir sur l'exercice considéré dès lors qu'elles sont connues du manager.

En cas de mobilisation d'un nombre de jours important du CET fin de carrière au cours de l'exercice, le salarié et son manager devront adapter les objectifs au cours de l'exercice, afin de tenir compte de cette situation.

La partie individuelle sera évaluée au réel, sauf en cas d'impossibilité, auquel cas l'évaluation sera faite à la cible.

Les jours de CET de fin de carrière ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et JRJT. L'indemnité versée au titre de la prise de ces jours ne rentre pas dans l'assiette du calcul du bonus (STIP/SIP), le bonus étant déjà pris en compte dans l'assiette du calcul du droit à ICDR.

L'indemnité perçue par les salariés lors de la prise de jours de CET fin de carrière est en revanche prise en compte dans l'assiette de l'intéressement et de la participation.

- **Droits du salarié à l'issue d'une période de congés**

A l'issue du congé faisant suite à la prise de jours du CET de fin de carrière, le salarié retrouve son emploi précédant ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle perçue à la date de demande de mobilisation des jours de CET fin de carrière.

3.7. Transfert et liquidation des droits

Les parties rappellent que le droit versé dans le CET fin de carrière calculé selon les conditions de l'article 3.3 est un droit conditionnel. Le droit au versement de l'indemnité de départ à la retraite est définitivement acquis lors du départ du salarié de l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Ainsi, les parties sont convenues des calculs suivant lors d'un départ du salarié de l'entreprise (hors hypothèse de mutation intra-groupe au sein d'une filiale disposant d'un CET) :

- **Départ à la retraite (âge du taux plein ou anticipé avec décote) : recalcul du droit réel à ICDR :**
 - Si le droit réel à ICDR est inférieur au droit calculé et transféré dans le CET de fin de carrière, le montant correspondant à la différence entre le droit réel et le droit transféré sur le CET est récupéré sur l'indemnité correspondant aux jours du CET non pris, qui sera payée dans le solde de tout compte.
 - Si le droit réel à ICDR est supérieur au droit calculé et transféré dans le CET fin de carrière, seront payés dans le solde de tout compte le montant correspondant à la différence entre le droit réel et le droit transféré sur le CET fin de carrière, ainsi que l'indemnité correspondant aux jours de CET non pris.

Il en est de même en cas de mobilité intra-groupe au sein d'une filiale qui ne serait pas adhérente au CET, au moment du départ à la retraite du salarié.

- **Départ dans le cadre d'un licenciement ou rupture conventionnelle** : aucun droit à ICDR, aucune indemnité n'est versée dans le solde de tout compte au titre des jours de CET fin de carrière non pris.
- **Départ sans perception d'une indemnité de départ** : aucun droit à ICDR, aucune indemnité n'est versée dans le solde de tout compte au titre des jours de CET fin de carrière non pris.

Article 4 – Dispositions finales

4.1. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Au regard de la gestion administrative et du développement des outils qu'il nécessite, le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2025.

Par exceptions, les dispositions de l'article 3 relatives au CET fin de carrière sont conclues pour une durée déterminée, et prendront fin le 31 juillet 2027.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord cadre portant mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET) au niveau du groupe du 22 avril 2014, qui prend fin à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.2. Suivi de l'accord

Afin d'assurer le suivi du présent accord et d'identifier les éventuelles difficultés d'application qui en résulterait, une commission de suivi sera constituée. Elle se réunira une fois par an.

En outre, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles venant modifier de manière substantielle la réglementation, et le cas échéant, de réviser le présent accord si cela s'avérait nécessaire.

Cette commission sera composée de deux membres de la Direction et de deux personnes par organisation syndicale signataire dont le coordonnateur syndical de Groupe ou son adjoint.

Il est précisé qu'une réunion de la commission de suivi aura lieu au 1^{er} semestre 2027 pour effectuer un état des lieux. Au regard de celui-ci et de l'évolution des provisions, les parties pourraient décider de l'ouverture d'une négociation afin de réviser le présent accord pour augmenter le plafond d'alimentation du CET classique et/ou revoir le pourcentage d'ICDR versée dans le CET fin de carrière, prévu par l'article 2 du présent accord.

4.3. Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager une procédure de révision :

- jusqu'à la fin du cycle électoral en cours : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric signataires ou adhérentes au présent accord ;
- à l'issue de cette période : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par mail avec accusé réception à l'ensemble des parties.

Les négociations devront être initiées au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

4.4. Dénonciation

Le présent accord est à durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer tout ou partie de cet accord doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord ; la lettre de dénonciation devra contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, le présent accord ou la partie du présent accord concernée reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé ou, à défaut, pendant une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L.2261-9 du Code du travail.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

4.5. Adhésion

Toute Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe peut décider d'adhérer à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion doit être notifiée à la Direction ainsi qu'aux autres Organisations Syndicales représentatives signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de l'accord en vigueur à la date de l'adhésion.

L'adhésion fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D.2231-8 du Code du travail.

Elle n'est opposable qu'une fois les formalités ci-dessus réalisées.

4.6. Dépôt et publicité

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi,

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- un exemplaire sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative par voie dématérialisée pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur les sites Intranet des sociétés entrant dans son champ d'application.

Sa signature est intervenue le 17 décembre 2024 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric en France et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

POUR LA DIRECTION DES SOCIETES DU GROUPE

POUR LES DELEGATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE GROUPE

M. LAURENT Dominique

Directeur des Ressources Humaines France

Signé par :
LAURENT Dominique
57572881EBF5426...

CFDT :
Pauline GIBERT

Signed by:
Pauline GIBERT
99367904F0FC43B...

Yvon MORY

Signé par :
Yvon MORY
B56F54C5444749F...

CFE-CGC :

Philippe BORDAS

Signed by:
Philippe BORDAS
A06CB266C9984C9...

M. LAMBERT Christian

Directeur de la Stratégie Sociale

Et des Relations Sociales

Signé par :
LAMBERT Christian
2B63D675FCB64EB...

CFTC :
Mme RESTANI sylvie

Signé par :
Mme RESTANI Sylvie
5A282C41E82F4CA...

CGT :
M. NAUD Fabrice

Signé par :
M. NAUD Fabrice
2D3EBE2061474ED...

FO :
DA CRUZ Emmanuel

Signé par :
DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A584EC...

M. LESAGE olivier

Signé par :
M. LESAGE Olivier
F6E806E0BC3049B...

Paraph. 17

Public

Paraph. <i>LD</i>	Paraph. <i>DCE</i>	Paraph. <i>AMU</i>	Initial <i>PS</i>	Initial <i>PG</i>
Paraph. <i>U</i>	Paraph. <i>LD</i>	Paraph. <i>AMU</i>	Paraph. <i>MRS</i>	

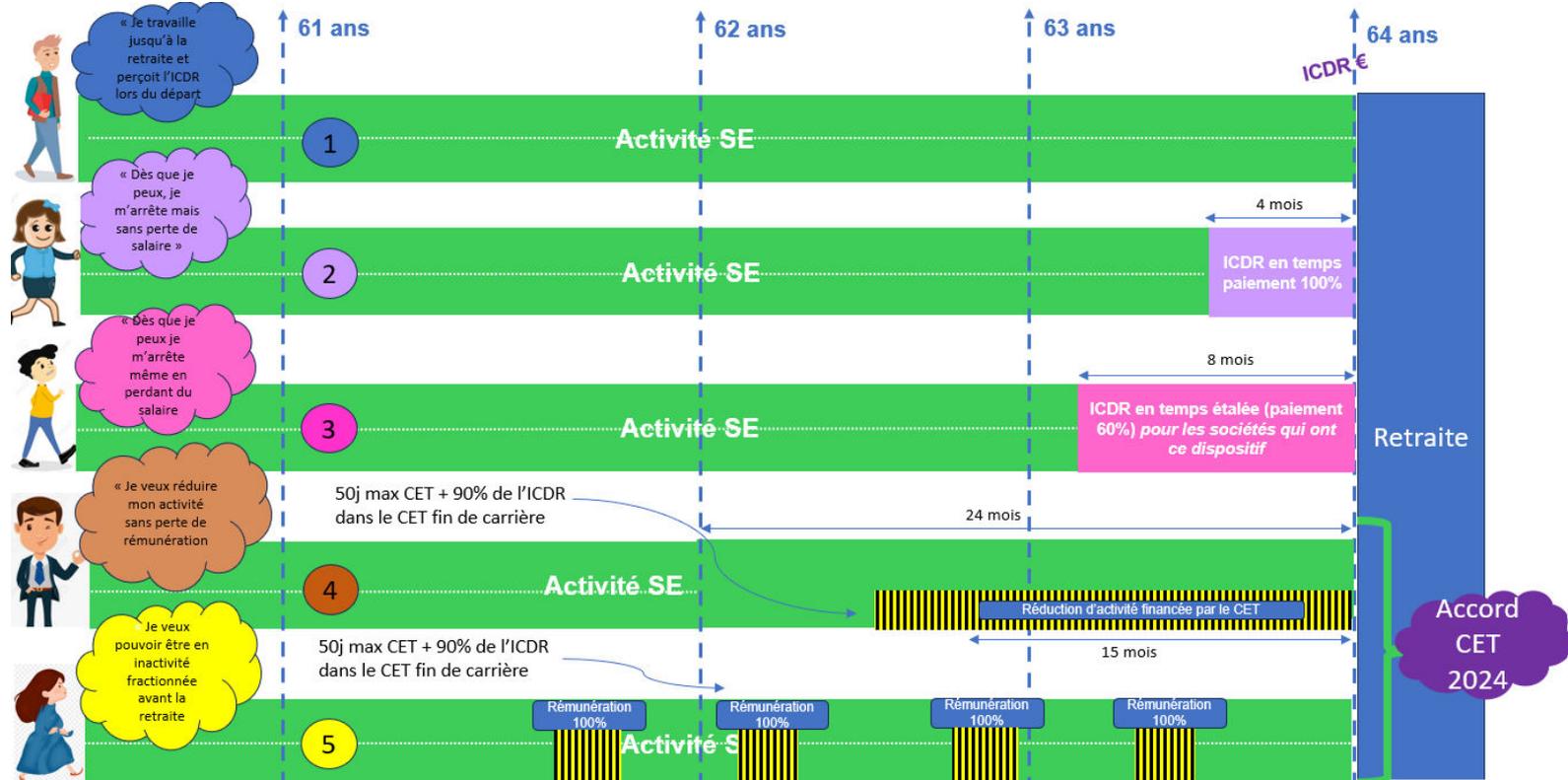
ANNEXE 1

Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord

- CEV
- ECKARDT
- FRANCE TRANSFO
- IGE SA
- MG ALES
- MG LOIRE
- NEWLOG
- SA3I
- SAREL
- SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE
- SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS
- SCHNEIDER ELECTRIC SYSTEMS France
- SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY France
- SE ALPES
- SE AUBENAS
- SEMB
- SETBT
- SF GARDY
- SFCME
- SOLAR SPAIN FRENCH BRANCH
- STIE
- TRANSFO SERVICES

ANNEXE 2

Exemples d'utilisation des jours de CET classique et CET fin de carrière



ANNEXE 3

ACCORD PORTANT ADHESION A L'ACCORD CADRE RELATIF A L'EVOLUTION DU COMPTE EPARGNE TEMPS GROUPE AU SEIN DE SCHNEIDER ELECTRIC EN FRANCE

Entre

La **société [à compléter]**, dont le siège social est situé [à compléter], représentée par [à compléter], en sa qualité de [à compléter]

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

- [à compléter], représentée par [à compléter]

D'autre part,

Préambule

La mise en œuvre du Compte Épargne Temps (CET) au sein du Groupe Schneider Electric en France à travers la conclusion de l'accord cadre du 22 avril 2014 s'était inscrit dans une démarche globale visant à harmoniser les dispositifs de protection sociale complémentaire et d'épargne retraite, au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs de Schneider Electric en France. Des négociations avaient été engagées au niveau du Groupe, aboutissant à la création de plusieurs dispositifs groupe significatifs :

- Un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO, devenu PERECO) ;
- Un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du CGI, devenu PERO) ;
- La mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET).

L'instauration de ces dispositifs a résulté d'une volonté partagée d'assurer des avantages conventionnels communs à l'ensemble des salariés de Schneider Electric en France, indépendamment de leur entité juridique d'appartenance.

Lors de la négociation du nouvel accord sur la gestion des parcours et des compétences en signé en juillet 2024, les organisations syndicales ont manifesté le souhait d'adapter les modalités d'utilisation du CET afin d'offrir une plus grande flexibilité aux collaborateurs souhaitant bénéficier de temps pour des projets personnels ou professionnels, tout au long de la carrière, en portant une attention particulière aux salariés approchant l'âge de la retraite désireux de réduire leur activité.

Dans ce contexte, un accord cadre relatif à l'évolution du Compte Epargne Temps a été conclu au niveau du Groupe le 17 décembre 2024, se substituant aux dispositions de l'accord du 22 avril 2014 relatif au Compte Épargne Temps (CET) au sein du Groupe.

Cet accord n'étant pas directement applicable aux filiales du Groupe Schneider Electric en France, son application nécessite la signature d'un accord adhésion au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, des négociations ont été initiées au sein de [à compléter] en vue d'adhérer au dispositif de Compte Epargne Temps institué au niveau du Groupe.

Article 1 – Adhésion à l'accord

Les parties décident d'adhérer à l'accord cadre relatif à l'évolution du compte épargne temps au sein du Groupe Schneider Electric en France en date du 17 décembre 2024.

Cette adhésion emporte acceptation de l'intégralité des dispositions de l'accord cadre et de ses annexes (Annexe 1 au présent accord), qui lui sont applicables.

Article 2 – Mandat

La Société donne mandat à Schneider Electric Industries SAS pour la représenter afin de réaliser toutes les formalités nécessaires à l'ouverture et à la gestion du Compte Epargne temps pour le compte de ses salariés.

Article 3 – Durée – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le [à compléter].

Article 4 – Sort des droits épargnés

[A compléter, selon les modalités prévues à l'article 1.4 de l'accord cadre, dans l'hypothèse où la société disposait préalablement à l'adhésion à l'accord cadre groupe d'un CET propre, afin de déterminer le sort des droits épargnés]

Article 5 – Révision – Dénonciation

- **Révision**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, un avenant de révision pourra être signé :

- jusqu'à la fin du cycle électoral en cours par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ;

- à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par mail avec accusé réception à l'ensemble des parties.

Les négociations devront être initiées au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

- **Dénonciation**

Il pourra être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer tout ou partie de cet accord doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord ; la lettre de dénonciation devra contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, le présent accord ou la partie du présent accord concernée reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé ou, à défaut, pendant une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L.2261-9 du Code du travail.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

Article 6 - Dépôt et publicité

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi :

- un exemplaire sera déposé au greffe du [à compléter] ;
- un exemplaire sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L.3314-4 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative par voie dématérialisée pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel.

Cet accord comporte [à compléter] pages, dont 1 annexe comprenant [à compléter] pages.

Sa signature est intervenue le [à compléter] à [à compléter] entre les représentants de la Direction de la société [à compléter] et les Organisations syndicales représentatives [à compléter].

POUR LA DIRECTION

[A compléter]

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

[A compléter]

M.
M.

[A compléter]

M.
M.

[A compléter]

M.
M.

[A compléter]

M.
M.

Annexe 1 – Accord cadre relatif à l'évolution du Compte Epargne Temps au sein du Groupe Schneider Electric en France du 17 décembre 2024

Insérer l'accord cadre du 17 décembre 2024 relatif à l'évolution du Compte Epargne Temps au sein du Groupe Schneider Electric en France de façon à ce qu'il figure en annexe de l'acte d'adhésion.

Paraph. <i>W</i>	Paraph. <i>DCE</i>	Paraph. <i>AM</i>	Initial <i>MS</i>	Initial <i>DG</i>
	Paraph. <i>U</i>	Paraph. <i>LB</i>	Paraph. <i>ANF</i>	Paraph. <i>MRS</i>