

# ACCORD RELATIF AUX AVANTAGES SOCIAUX

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

---

**La Caisse d'Epargne Lorraine Champagne-Ardenne (ci-après désignée CELCA)**, immatriculée au Registre du Commerce et des Caisses de Metz sous le numéro 775 618 622, dont le siège social est 5 Parvis des Droits de l'Homme - 57012 Metz Cedex 01, représentée par Monsieur Eric SALTIEL, Mandataire en charge du Pôle Ressources dûment habilité aux fins des présentes.

**De première part,**

**La Caisse d'Epargne d'Alsace (ci-après désignée CEA)**, immatriculée au Registre du Commerce et des Caisses de Strasbourg sous le numéro 383 984 879, dont le siège social est 1 Avenue du Rhin - 67100 Strasbourg, représentée par Monsieur Marion-Jacques BERGTHOLD, Mandataire en charge du Pôle Ressources dûment habilité aux fins des présentes.

**De deuxième part,**

**Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CELCA :**

**De troisième part.**

**Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CEA :**

**De quatrième part.**

## **Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans la perspective de la fusion de la Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne (ci-après désignée « CELCA ») et de la Caisse d'Épargne d'Alsace (ci-après désignée « CEA ») donnant lieu à la création d'une nouvelle entité, la Caisse d'Épargne Grand Est Europe (ci-après désignée « CE GEE »).

L'opération de fusion envisagée aura pour effet la mise en cause de plein droit des accords collectifs d'entreprise appliqués antérieurement au sein de la CEA conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Les parties se sont donc réunies afin de négocier un accord anticipé de substitution dont les dispositions se substituent en intégralité à l'ensemble des accords collectifs, accords atypiques, pratiques, usages ou engagements unilatéraux antérieurs à sa conclusion applicables au sein de la CELCA et de la CEA, et ayant trait aux thèmes traités dans le présent accord.

Dans ce cadre, les Directions et organisations syndicales représentatives de la CELCA et de la CEA conviennent d'harmoniser les dispositions des deux Caisses pour construire un cadre commun et lisible par l'ensemble des salariés, tout en donnant à la future entité issue de la fusion les moyens de son développement.

## **Article 1. Dispositions générales régissant le présent accord**

### **1.1 Objet du présent accord**

Les dispositions du présent accord se substituent en intégralité à l'ensemble des accords collectifs, accords atypiques, pratiques, usages ou engagements unilatéraux applicables au sein de la CELCA et de la CEA ayant trait aux thèmes traités dans le présent accord, notamment :

- L'accord sur la prise en charge des CESU du 04/12/2015 de la CEA ;
- L'accord relatif au CESU du 29/06/2012 de la CELCA ;
- L'accord sur le don de jours de repos du 29/10/2015 de la CEA ;
- L'accord relatif à l'extension des articles 60 et 62 du Statut du personnel concernant certains congés spéciaux du 20/05/2009 de la CELCA.

## **1.2 Champ d'application**

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la CE GEE, sauf dispositions spécifiques.

## **Article 2. Dispositions relatives au CESU**

### **2.1 Bénéficiaires**

Le présent accord s'applique aux salariés inscrits aux effectifs de la CE GEE, titulaires d'un CDI ou CDD, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise. Par principe, le bénéfice des CESU est ouvert aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et touchant des indemnités journalières de la sécurité sociale (arrêts de travail pour maladie, maladie professionnelle, accident du travail, congé de maternité, paternité ou adoption, etc.) A contrario, le bénéfice des CESU n'est pas ouvert aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et non indemnisé par la sécurité sociale (congé pour convenances personnelles de l'art. 64 du statut du personnel, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, etc.)

Par exception, les salariés en congé parental, en congé de soutien familial, en congé de solidarité familiale ou encore en congé de présence parentale peuvent bénéficier des tickets CESU selon les conditions prévues par le présent accord.

### **2.2 Modalités**

Chaque salarié éligible en application de l'article 2.1 peut bénéficier, à sa demande, de tickets CESU co-financés par l'entreprise dans les conditions et limites visées ci-après. Le format dématérialisé est retenu. La distribution se fait selon les modalités proposées par le prestataire qui est retenu par la Direction.

### **2.3 Participation de l'employeur**

Les salariés peuvent bénéficier de tickets CESU à hauteur de 600€ par année civile, dont 60% sont pris en charge par l'employeur, soit 360€.

Cette limite est portée à 1600€ par année civile, dont 60% sont pris en charge par l'employeur, soit 960€, pour :

- Les salariés bénéficiant d'une reconnaissance travailleur handicapé
- Les salariés en absence longue maladie et bénéficiant à ce titre du paiement d'une indemnité versée par EPS
- Les salariés proches aidants, tels que définis à l'article 4.4 du présent accord.

La situation prise en compte pour déterminer le plafond de participation de l'employeur est celle du 31 octobre de l'année précédant le millésime des CESU commandés.

Il est précisé que la participation de l'employeur n'est pas proratisée en fonction du temps de travail des salariés. Les droits sont donc identiques pour les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

## **2.4 Période transitoire**

Une période transitoire est applicable à compter de la date de la fusion juridique et jusqu'au 31 décembre 2018. Pendant cette période, il est prévu le maintien des dispositions applicables au sein de chaque Caisse à la date de signature du présent accord.

## **Article 3. Dispositions relatives aux congés spéciaux**

Les articles 60 et 62 du Statut du personnel des Caisses d'Epargne prévoient le bénéfice de congés spéciaux pour le soin d'un proche et le décès d'un proche.

La notion de « conjoint » à laquelle il est fait référence au sein de ces articles comprend, par application des dispositions du présent accord et sous réserve de fournir à la DRH les justificatifs ad hoc :

- Le partenaire lié par un PACS ;
- Le concubin notoire.

Pour prouver ce concubinage, les couples peuvent :

- Demander un certificat de vie commune ou de concubinage à la mairie ;
- Faire une déclaration sur l'honneur de concubinage.

Cet état de fait permet la reconnaissance de la qualité d'ayant-droit à la personne vivant maritalement avec l'assuré (prestation d'assurance maladie, maternité, capital décès, rente en cas d'AT, bénéfice de la mutuelle...).

## **Article 4. Dispositions relatives au don de jours de congés : Don de jours de repos par des collègues de travail au salarié parent d'un enfant gravement malade ou au salarié proche aidant**

### **4.1 Cadre réglementaire**

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise, dans les conditions telles que définies à l'article 4.4 du présent accord.

### **4.2. Dispositif**

- Jours pouvant faire l'objet d'un don

Peuvent faire l'objet d'un don les jours de congés payés acquis au-delà de la 4<sup>ème</sup> semaine, les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement, les jours RTT de l'exercice en cours et les jours épargnés en CET.

Le salarié peut effectuer un don sous la forme de journées entières ou de demi-journées.

- Périodicité et formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés lors des campagnes d'appels à dons organisées par la DRH via un formulaire qui sera mis à disposition sur l'intranet. Les dons sont anonymes, sans contrepartie et définitifs. Ils ne peuvent être réattribués au donateur.

### **4.3 Salariés donateurs**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI), sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don.

### **4.4 Salariés bénéficiaires**

Peut bénéficier du dispositif tout salarié sans condition d'ancienneté titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) :

- parent d'un enfant âgé de moins de 25 ans à charge, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- qui s'occupe d'un proche – conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, ascendant, descendant, personne âgée présentant un lien avec le salarié, etc. – souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié doit avoir consommé au préalable l'intégralité de ses droits acquis à absence rémunérée (congés payés acquis à date, congés liés à l'ancienneté, RTT, CET, congés pour soins, etc.).

Les conjoints salariés au sein de la CE GEE ne peuvent bénéficier du dispositif de façon cumulative de telle sorte qu'un seul des deux conjoints sera éligible . En revanche, les jours reçus peuvent être partagés entre les deux collaborateurs selon un calendrier à définir avec la Direction des Ressources Humaines.

## 4.5 Création d'un fonds de solidarité et règles de gestion du fonds

Il est créé un fonds de solidarité mutualisé, géré par la Direction des Ressources Humaines, destiné à recueillir l'ensemble des jours de repos anonymement cédés. Le fonds existant en CEA antérieurement à la fusion juridique est transféré à la CE GEE. A la date de signature du présent accord, il représente 288,88 jours.

- Alimentation du fonds

La Direction alimentera le fonds à hauteur de 20 jours à chaque fois qu'une nouvelle situation éligible se déclarera. Le fonds sera ensuite alimenté par des dons de jours effectués par les salariés, sous la forme de demi-journées ou de journées entières.

Les jours donnés seront décomptés dans le mois qui suit le don.

A chaque fois que 5 jours seront récoltés, l'entreprise abondera le fonds d'une journée supplémentaire.

Les jours de congés « perdus », c'est-à-dire non pris ni placés dans le CET au 31 décembre de chaque année, viendront également automatiquement alimenter le fonds.

En cas d'urgence, et si le solde du fonds de solidarité ne permet pas de répondre à la demande d'un salarié bénéficiaire, la Direction fera l'avance des jours nécessaires. Cette avance sera ainsi comblée au fur et à mesure des dons qui seront récoltés et de leur abondement par l'entreprise.

- Utilisation du fonds

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines en précisant, dans la mesure du possible, le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, dans les meilleurs délais avant la date souhaitée de départ.

A cette demande est jointe une attestation médicale qui justifie du caractère indispensable d'une présence soutenue et, selon le cas, de soins contraignants, ne mentionnant pas la pathologie du conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, ascendant, descendant ou personne âgée présentant un lien avec le salarié. Dans la mesure du possible, y est indiquée la durée prévisionnelle du besoin d'accompagnement.

Un courrier ou courriel transmis au salarié formalisera en réponse, sous un délai d'une semaine à réception de sa demande, la validation et le cas échéant, le nombre de jours dont il sera bénéficiaire.

La prise de jours de repos cédés s'effectuera par demi-journée ou par journée entière, dans la limite de trente jours ouvrés pour un même évènement. En cas de besoin, cette période de trente jours ouvrés pourra être renouvelée jusqu'à deux fois sur présentation d'une nouvelle attestation médicale à chaque renouvellement. La période pourra ainsi durer jusqu'à 90 jours ouvrés pour un même évènement. Ces jours pourront être posés de manière séquencée sur une période déterminée, sur la base d'un calendrier prévisionnel à définir avec la Direction des Ressources Humaines.

Le bénéficiaire s'engage à informer l'entreprise en cas d'amélioration de l'état de santé de son proche, rendant sa présence non indispensable. Les jours non utilisés seront alors reversés dans le fonds de solidarité.

Un accompagnement de l'assistante sociale sera systématiquement proposé par la DRH afin d'aider le salarié à mobiliser les dispositifs les plus pertinents au regard de sa situation et de l'accompagner dans les démarches administratives.

Les gestionnaires RH en charge du suivi du dossier sont tenus à une obligation de confidentialité pour préserver au mieux l'anonymat du demandeur. L'entreprise n'est néanmoins pas responsable des informations qui peuvent circuler entre collaborateurs.

Sauf en cas d'amélioration de la situation de la santé du proche du bénéficiaire entraînant une restitution des jours restants au fonds de solidarité, les jours donnés doivent obligatoirement être pris dans le cadre prévu par le présent accord. Ils ne peuvent notamment pas alimenter le compte épargne temps, ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice de congés payés en cas de départ du salarié de l'entreprise.

Un jour donné par un salarié correspond à un jour d'absence justifiée payée pour le salarié bénéficiaire. Le régime associé aux jours cédés sera identique à celui des jours de congés payés.

La rémunération et la couverture frais de santé et prévoyance du salarié bénéficiaire seront maintenues pendant la période couverte par le nombre de jours de repos effectivement cédés. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de congés payés, des jours de RTT/mobile et pour le calcul de l'ancienneté.

La période d'absence sera également considérée comme une période de présence pour le calcul de l'intéressement.

Il est rappelé que les éventuels dépassements de durée contractuelle de travail générés par le don de jours de repos n'ouvriront droit à aucune majoration de salaire.

Les jours collectés qui ne seraient pas utilisés à la fin de chaque année seront conservés dans le fonds.

## **Article 5. Dispositions relatives aux tickets restaurants**

A la date de conclusion du présent accord, la valeur faciale du ticket restaurant est fixée à 9,50€. La prise en charge de l'employeur est de 5,43€, correspondant à 57% de cette valeur. Le montant restant à la charge du salarié est donc de 4,07€ à la date de conclusion de l'accord, soit 43% de la valeur faciale du ticket restaurant.

Il est convenu entre les parties une revalorisation automatique de la part employeur, alignée sur le niveau maximum des conditions d'exonérations prévues par la réglementation en vigueur.

Les salariés bénéficient d'un ticket restaurant par jour effectivement travaillé, sauf prise en charge du repas par l'entreprise dans un contexte particulier.



## **Article 6. Dispositions finales**

### **6. 1 Durée – Révision – Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2018, sous réserve de la validation de l'opération de fusion entre la CELCA et la CEA, et sous réserve des dispositions pour lesquelles il est prévu une date d'application différente.

Il pourra être révisé par avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la publication de la loi ou du décret.

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions visées par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Les parties conviennent expressément que le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle.

### **6.2 Suivi de l'accord**

Les parties signataires se réuniront tous les deux ans pour faire un bilan des différents éléments du présent accord.

### **6.3 Dépôt et publicité**

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un en version électronique) à la Direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

Il sera par ailleurs publié en ligne, sur une base de données nationale, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Fait à Strasbourg, en 12 exemplaires,

le 20 juin 2018.

**Pour la Direction de la Caisse d'Épargne  
Lorraine Champagne Ardenne**

Monsieur Eric SALTIEL

Mandataire en charge du Pôle Ressources

**Pour la Direction de la Caisse d'Épargne d'Alsace**

Monsieur Marion-Jacques BERGTHOLD,

Mandataire en charge du Pôle Ressources

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la CELCA et de la CEA**

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	
CFDT (CEA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SNE-CGC (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SNE-CGC (CEA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SU-UNSA (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SU-UNSA (CEA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SUD (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	