ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX DISPOSITIFS D'ÉPARGNE TEMPS (CET/CETR) ET DE TRANSITION VERS LA RETRAITE (CETR/AVANCE IDR) AU SEIN DU GROUPE COVÉA

Entre, d'une part,

- Les sociétés et groupements listés ci-dessous, ci-après dénommés **« *les Entités* » ou « *Covéa* »** :

  - **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
  - **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
  - **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
  - **GMF Vie** (Société Anonyme),
  - **AM-GMF** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes)
  - **Association pour le développement des Compétences** (Association),
  - **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
  - **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
  - **MAAF Vie** (Société Anonyme),
  - **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **MMA IARD** (Société Anonyme),
  - **MMA VIE** (Société Anonyme),
  - **COVEA PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),

Représentés par **Madame Marie-Pierre RECHSTEINER, Directrice des Ressources Humaines Covéa,** dûment mandatée par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

- **Les Organisations Syndicales représentatives (« OSR »)** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué Syndical de Groupe, dûment mandaté pour la négociation en cause :

  - **La CFDT**, représentée par **Monsieur Éric GARREAU** ;
  - **La CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Xavier CORNET** ;
  - **La CFTC**, représentée par **Monsieur Laurent CHRETIEN** ;
  - **La CGT**, représentée par **Sandrine GIRARD** ;

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives signataires sont ensemble dénommées « les Parties ».

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2

PRÉAMBULE 5

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 7

Article 1.1 - Entités concernées 7

Article 1.2 - Collaborateurs concernés 7

Article 1.3 - Objet de l'accord 7

CHAPITRE 2 - ALIMENTATION DU CET ET DU CETR 8

Article 2.1 - Alimentation du CET et du CETR en temps 8

Article 2.2 - Alimentation du CET et du CETR en argent 8

Article 2.2.1 - Les sommes éligibles à l'alimentation en argent 8

Article 2.2.2 – Les cas d'alimentation en argent en cours de carrière 9

2.2.2.1 - En cas de violences conjugales ou intra-familiales 9

2.2.2.2 - En cas de situations relevant du statut de proche aidant 9

2.2.2.3 - En cas d'engagement dans une réserve civile ou militaire 9

Article 2.2.3 – L'alimentation en argent dans le cadre de la fin de carrière 10

2.2.3.1 - Conditions 10

2.2.3.2 - Plafond d'alimentation en argent 10

Article 2.2.4 – L'alimentation en argent en vue d'un transfert sur le PERE Collectif 10

Article 2.3 - Plafond d'alimentation du CET et du CETR 11

Article 2.3.1 - Plafond du CET 11

Article 2.3.2 - Plafond du CETR 11

Article 2.4 - Abondements dans le cadre du CETR 11

Article 2.4.1 - Abondement pour information anticipée de la date de départ en retraite 11

Article 2.4.2 - Abondement en cas d'utilisation de l'intégralité des droits issus du CETR pour aménager la fin de carrière 12

CHAPITRE 3 - UTILISATION DU CET ET DU CETR 13

Article 3.1 - Utilisation du CET (ou du CETR) en cours de carrière 13

Article 3.1.1 - Utilisation en temps 13

3.1.1.1 - Utilisation du CET pour rémunérer la prise de congés sans solde ou un passage à temps partiel 13

3.1.1.2 - Utilisation du CET pour rémunérer une absence à l'issue de la prise d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé supplémentaire de naissance 13

3.1.1.3 - Utilisation du CET pour rémunérer une absence ayant pour motif l'accompagnement d'un proche hospitalisé ou souffrant d'une pathologie lourde et durable rendant indispensable une présence continue et des soins contraignants 13

3.1.1.4 - Utilisation du CET (ou du CETR) pour rémunérer une absence en lien avec une situation exceptionnelle 13

3.1.1.5 - Utilisation du CET (ou du CETR) pour rémunérer un congé au titre des engagements citoyens 14

3.1.1.6 - Utilisation du CET pour rémunérer une absence au titre d'un congé « parenthèse » (expérimentation) 14

Article 3.1.2 - Utilisation en argent 15

3.1.2.1 - Monétisation du CET pour l'octroi d'une rémunération 15

3.1.2.2 - Monétisation du CETR pour l'octroi d'une rémunération 15

Article 3.2 – Utilisation du CET ou du CETR en fin de carrière 15

Article 3.2.1 - Utilisation en temps 15

3.2.1.1 - Utilisation du CETR pour rémunérer une cessation progressive d'activité 15

3.2.1.2 - Utilisation du CETR pour rémunérer un congé de fin de carrière 16

3.2.1.3 – Articulation avec le CET et d'autres congés 16

Article 3.2.2 - Utilisation en argent 16
3.2.2.1 - Utilisation du CET pour financer un maintien de la cotisation vieillesse de base à temps plein 16
3.2.2.2 - Utilisation du CETR pour financer un rachat de trimestres de retraite 17
Article 3.3 - Transfert des droits issus du CET et/ou du CETR vers le PERE Collectif 18
CHAPITRE 4 – INDEMNISATION, TRANSFERT ET LIQUIDATION DES DROITS DU CET ET DU CETR 19
Article 4.1 – Indemnisation des droits issus du CET et du CETR 19
Article 4.2 - Transfert du CET et du CETR vers un autre employeur 19
Article 4.3 - Liquidation du CET et du CETR 19
CHAPITRE 5 – MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE (IDR) 21
Article 5.1 - Versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite sous la forme d'une avance 21
Article 5.1.1 - Conditions 21
Article 5.1.2 - Montant et modalités de versement 21
Article 5.1.3 - Situation du collaborateur 22
Article 5.2 - Versement de l'indemnité de départ à la retraite en deux fois 22
CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES 23
Article 6.1 – Dispositions transitoires relatives à l'alimentation en argent sur le CET et/ou le CETR en 2027 23
Article 6.1.1 – Disposition transitoire relative à l'ensemble des collaborateurs (placement du 13ème mois et/ou de la prime de vacances) 23
Article 6.1.2 – Disposition transitoire relative aux collaborateurs en fin de carrière (placement du 13ème mois et/ou de la prime de vacances et/ou de versements libres) 23
Article 6.2 – Dispositions transitoires relatives au délai de prévenance pour mobiliser un ou plusieurs dispositifs de fin de carrière 23
Article 6.2.1 - En cas de mobilisation d'un seul dispositif 23
Article 6.2.2 - En cas de mobilisation de plusieurs dispositifs 24
Article 6.3 – Dispositions transitoires relatives à l'avance sur l'indemnité de départ en retraite (IDR) 24
Article 6.3.1 – Précision relative au bénéfice de l'avance d'IDR pour anticiper le départ physique 24
Article 6.3.2 – Disposition visant à bénéficier de l'avance d'IDR pour différer la date de liquidation de la retraite 24
Article 6.4 – Disposition transitoire relative au rachat de trimestres 24
CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES 26
Article 7.1 - Durée et date d'entrée en vigueur 26
Article 7.2 – Commission de suivi et clause de rendez-vous 26
Article 7.3 - Principe de non-cumul 26
Article 7.4 - Substitution 26
Article 7.5 - Notification 26
Article 7.6 - Adhésion 26
Article 7.7 - Révision 27
Article 7.8 - Dénonciation 27
Article 7.9 - Publicité 27
ANNEXE - GLOSSAIRE 29

PRÉAMBULE

Le Groupe Covéa attache une importance particulière aux dispositifs mobilisables par les collaborateurs en matière de gestion du temps tout au long de la carrière professionnelle, mais aussi plus spécifiquement en fin de carrière.

Dès la création du Statut Commun en 2017, des dispositifs de Compte Épargne Temps (CET), Compte Épargne Temps Retraite (CETR), ainsi qu'une Indemnité de Départ à la Retraite (IDR) conventionnelle avaient été mis en place à cet effet.

Depuis cette date, les Parties constatent que les collaborateurs formulent désormais de nouvelles attentes, en lien notamment avec les évolutions sociétales induites par divers événements exogènes ou évolutions législatives.

De nouvelles pratiques d'alimentation ont également été identifiées et partagées sur la base d'éléments quantitatifs par la Direction, entrainant un accroissement significatif des provisions ayant pour effet de déséquilibrer ces dispositifs eu égard aux volumes concernés, mettant en jeu leur pérennité à moyen ou long terme.

Sous l'impulsion de la Direction, qui a indiqué qu'elle remettrait en cause l'accord Retraite du 14 juin 2017 à défaut d'aboutir à un nouvel équilibre visant à répondre à ces enjeux, les Parties ont recherché, en responsabilité, à pérenniser et optimiser ces dispositifs (CET, CETR, IDR) tout en maintenant leur niveau d'attractivité, ce qui se traduit notamment de la manière suivante :

- Facilitation des modalités d'utilisation du CET au long de la carrière (ex : nouvelles modalités d'utilisation en temps, augmentation du plafond de monétisation),
- Orientation de l'alimentation en argent sur la fin de carrière ou afin de répondre à certaines situations spécifiques (ex : soutien aux victimes de violences conjugales et aux proches aidants),
- Possibilité d'anticiper son départ avant la retraite grâce à la perception d'une avance d'indemnité de départ en retraite,
- Soutien au rachat de trimestres retraite.

Le présent accord est par ailleurs corrélé :

- À un nouvel avenant à l'accord Retraite visant à valoriser l'abondement au PERE Collectif afin d'encourager et de faciliter l'épargne en vue de la retraite,
- À l'accord relatif aux Salariés Expérimentés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.2232-30 et suivants du code du travail relatifs aux conventions et accords de groupe. En tant que nouvel accord global relatif à ces thématiques, il se substitue :

- À l'ensemble des dispositions du Chapitre 12, relatif au Compte Épargne Temps (CET), de l'Accord Temps de travail du 14 juin 2017,
- À l'ensemble des dispositions du Chapitre 2, relatif au Compte Épargne Temps retraite (CETR), de l'Accord Retraite du 14 juin 2017.

Le présent accord ayant pour objectif de constituer un point d'équilibre entre l'attractivité sociale de ces dispositifs et la responsabilité économique qui en découle, il n'a pas vocation à être le préalable à une reconsidération de thématiques périphériques (ex : PERE Collectif) dès lors qu'un équilibre est retrouvé et/ou n'est pas remis en cause par une éventuelle évolution législative.

Afin de permettre une appréciation pertinente des effets attendus du présent accord, les Parties conviennent de la nécessité de s'inscrire dans une logique de stabilité et de durée, s'agissant notamment de l'équilibre recherché autour des provisions et de la maitrise du stock de jours.

À cet effet, sauf évolution législative ou règlementaire majeure venant impacter l'équilibre des mesures du présent accord, les Parties se fixent une période minimale de 3 années d'observation (2027-2028-2029) avant de procéder à une première évaluation complète et éclairée de ces dispositifs (au cours de l'année 2030), excluant toute remise en cause de ces dispositifs et de l'accord Retraite dans ce cadre, dans la mesure où les effets attendus ne seront pas immédiats.
Au cours de cette période, un partage sera effectué annuellement en commission de suivi, sur la base d'éléments concrets permettant d'apprécier, toutes choses égales par ailleurs, les premiers effets de l'accord.

Enfin, concernant les Plateaux d'assistance où ont pu être identifiées des pratiques d'épargne spécifiques, les Parties conviennent d'initier des travaux autour de l'organisation du temps de travail applicable au sein de ladite population.

Il a donc été convenu ce qui suit.

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1.1 - ENTITES CONCERNEES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Entités dont la liste figure en première page.

ARTICLE 1.2 - COLLABORATEURS CONCERNES

Le présent accord s'applique à tous les collaborateurs au sein des Entités entrant dans son champ d'application, à l'exception des cadres de Direction des sociétés d'Assurances relevant de l'Accord professionnel du 3 mars 1993 ainsi que des collaborateurs relevant de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Les dispositions relatives au Compte Épargne Temps Retraite (CETR) s'appliquent aux collaborateurs concernés, sous réserve d'une condition d'ancienneté minimale de 12 mois.

ARTICLE 1.3 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord détermine les conditions et modalités de mise en œuvre des dispositifs Covéa visant à épargner du temps ou des sommes d'argent, en vue d'une utilisation ultérieure tout au long de la carrière professionnelle au sein de l'entreprise (CET / CETR).
Il a également vocation à mettre en place de nouvelles modalités de perception de l'Indemnité de Départ en Retraite (IDR), afin d'anticiper sa fin de carrière professionnelle.

Ainsi, le Compte Épargne Temps (CET), libellé en jours, permet au collaborateur de se constituer, en cours de carrière, des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou, à titre dérogatoire, de certaines sommes d'argent qu'il y a affectées.

Par ailleurs, deux dispositifs complémentaires ont vocation à accompagner plus spécifiquement les fins de carrière :

- Le Compte Épargne Temps Retraite (CETR), libellé en jours, permet au collaborateur d'accumuler une épargne de droits à congés rémunérés pour financer une cessation anticipée de l'activité professionnelle (congé de fin de carrière) ou préparer progressivement un départ en retraite (cessation progressive d'activité).

- L'Indemnité de Départ en Retraite (IDR) peut désormais être perçue partiellement par anticipation, afin de faciliter la transition entre la fin d'activité et le départ à la retraite.

Il est précisé que le congé de fin de carrière et l'avance d'IDR peuvent se combiner, sur la partie théoriquement travaillée, avec la retraite progressive légale.

Le collaborateur informe de son souhait d'épargner selon la procédure et les périodes définies par l'entreprise.

CHAPITRE 2 - ALIMENTATION DU CET ET DU CETR

Le Compte Épargne Temps (CET) et le Compte Épargne Temps Retraite (CETR) peuvent être alimentés par le collaborateur en temps ou en argent, par journée ou demi-journée.

Les Parties rappellent que l'objet principal du CET et du CETR est d'épargner des jours de congés, jours de repos ou JATT.
L'alimentation en argent est également possible dans certaines situations telles que visées au présent chapitre.

ARTICLE 2.1 - ALIMENTATION DU CET ET DU CETR EN TEMPS

Le CET et le CETR peuvent être alimentés à l'initiative du collaborateur par tout ou partie (par journée ou demi-journée) :

- De la cinquième semaine de congés payés légaux ;
- Des jours de congés supplémentaires ;
- Des JATT (quelle que soit la formule et l'organisation) pour les collaborateurs à l'horaire, ou des jours de repos pour les collaborateurs au forfait jours, au sens où ces notions sont entendues dans l'accord Temps de travail Covéa du 14 juin 2017 ;
- Des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires ;
- Des jours de compensations au titre des jours fériés (Plateaux d'Assistance) ;

Le CETR peut aussi être alimenté par les droits transférés du CET, dans la limite du plafond prévu à l'article 2.3.2 du présent accord.

ARTICLE 2.2 - ALIMENTATION DU CET ET DU CETR EN ARGENT

Dans certaines situations, le CET et le CETR peuvent également être alimentés par le versement de sommes d'argent, qui sont converties en temps dans les conditions visées ci-après.

Article 2.2.1 - Les sommes éligibles à l'alimentation en argent

Dans le cadre des situations spécifiques traitées ci-après, le CET et le CETR peuvent exclusivement être alimentés par le versement des sommes d'argent suivantes :

- L'intégralité ou la moitié du 13ème mois,
- L'intégralité de la prime de vacances,
- Des versements libres sur le CETR, s'agissant de la fin de carrière (cf. article 2.2.3).

Il est considéré que l'intégralité du 13ème mois, pour une année complète d'activité à temps plein (et à défaut au prorata) équivaut forfaitairement à 22 jours et donc, la moitié équivaut forfaitairement à 11 jours.

S'agissant de la prime de vacances, cette dernière est convertie en jours sur la base du « salaire annuel » perçu à la date du versement selon la formule de calcul suivante :

« Nombre de jours = Montant de la prime de vacances / valeur journalière »

La valeur journalière est déterminée comme suit :

« Salaire annuel / (Nombre de jours calendaires - samedis – dimanches – jours fériés) ».

Le « salaire annuel » au sens du présent article est quant à lui composé du salaire de base, de la prime de vacances, du 13ème mois et, le cas échéant, de la prime d'expérience/d'attachement et/ou de la rémunération variable perçue au cours des douze derniers mois.

Cette règle vaut également pour les versements libres.

Article 2.2.2 – Les cas d'alimentation en argent en cours de carrière

Le collaborateur peut alimenter le CET en argent dans le cadre des situations ou événements prévus ci-dessous.

2.2.2.1 - En cas de violences conjugales ou intra-familiales

Lorsqu'un collaborateur demande à s'absenter en raison de violences conjugales ou intra-familiales qu'il subit, la situation nécessitant une action immédiate, elle sera étudiée par les acteurs RH afin de mettre en place la solution la plus adaptée au collaborateur à court et moyen terme.

Si la situation nécessite de s'absenter à nouveau à plus long terme, dans les conditions prévues à l'article 2.2.1 du présent accord, le collaborateur pourra alimenter le CET par des sommes d'argent exclusivement issues du 13ème mois et/ou de la prime de vacances.

Pour y être éligible, le collaborateur doit :

- Avoir consommé l'ensemble de ses jours de CET,
- Disposer de moins de 30 jours sur le CETR (pour les droits au-delà de ce seuil ou ayant été épargnés dans les 12 mois précédents, il sera tenu d'utiliser préalablement son CETR en temps),
- Avoir recueilli une validation RH (RRH et Pôle prévention), en lien avec le manager.

2.2.2.2 - En cas de situations relevant du statut de proche aidant

Lorsqu'un collaborateur demande à s'absenter pour venir en aide à un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie dans le cadre du congé légal de proche aidant, ou dès lors qu'il est reconnu proche aidant au sens où cette notion est entendue par Covéa selon les dispositions conventionnelles en vigueur, et que la situation nécessite une action immédiate, elle sera étudiée par les acteurs RH afin de mettre en place la solution la plus adaptée au collaborateur.

Si la situation le nécessite, dans les conditions prévues à l'article 2.2.1 du présent accord, le collaborateur pourra alimenter le CET par des sommes d'argent exclusivement issues du 13ème mois et/ou de la prime de vacances afin de disposer de plus de temps pour venir en aide à ce proche.

Pour y être éligible, le collaborateur doit :

- Avoir consommé l'ensemble de ses jours de CET,
- Disposer de moins de 30 jours sur le CETR (pour les droits au-delà de ce seuil ou ayant été épargnés dans les 12 mois précédents, il sera tenu d'utiliser préalablement son CETR en temps),
- Produire un justificatif en lien avec l'une des situations visées,
- Avoir recueilli une validation RH (RRH et Pôle prévention), en lien avec le manager.

2.2.2.3 - En cas d'engagement dans une réserve civile ou militaire

Dans les conditions prévues à l'article 2.2.1 du présent accord, le collaborateur peut alimenter le CET par des sommes d'argent exclusivement issues du 13ème mois et/ou de la prime de vacances lorsqu'il demande à s'absenter dans le cadre de son engagement dans une réserve civile ou militaire (Réserviste dans l'Armée, Sapeurs-Pompiers Volontaires, Bénévole à la Croix Rouge Française ou à la Protection Civile).

Pour y être éligible, le collaborateur doit :

- Ne disposer d'aucun jour stocké sur le CET ou le CETR,

- Produire un justificatif en lien avec l'une des situations visées,
- Obtenir une autorisation d'absence de son manager.

Ce motif d'alimentation en argent est admis deux fois au cours de la carrière.

Article 2.2.3 – L'alimentation en argent dans le cadre de la fin de carrière

2.2.3.1 - Conditions

En vue d'aménager sa fin de carrière ou d'anticiper son départ à la retraite, le collaborateur peut alimenter son CET et/ou son CETR par des sommes d'argent visées à l'article 2.2.1 du présent accord :

- Dès l'année de son 58ème anniversaire,
- Dès l'année de son 57ème anniversaire et au plus tard jusqu'en 2030, sous réserve de justifier de son droit à une retraite anticipée pour carrières longues.

Cette alimentation en argent doit être demandée par le collaborateur selon la procédure et les périodes définies par l'entreprise, qui seront susceptibles d'intervenir sur l'exercice de référence précédent (à l'exception des versements libres).

À titre indicatif, à la date de signature du présent accord et s'agissant du placement au CET/CETR du 13ème mois, pour un salarié percevant ce dernier mensuellement :

- Le 13ème mois est acquis au cours de l'année civile N (exercice de référence),
- La campagne de demande de placement sur le CET/CETR a lieu en octobre de l'année N-1,
- Le placement au CET/CETR est effectif en décembre de l'année N.

Lorsque le collaborateur souhaite alimenter son CETR par des versements libres, ces versements sont pris en compte sur les paies du mois de mars, avril, mai ou juin de l'année, selon la date de sa demande. Lorsque le collaborateur effectue des versements libres, seuls ou en complément du 13ème mois et/ou de la prime de vacances, le versement total ne peut pas excéder un plafond annuel de 33 jours.

Enfin, il est rappelé que les Parties se sont entendues pour déterminer les seuils d'âge prévus par le présent article compte tenu de l'âge légal du départ à la retraite fixé à 64 ans à la date du présent accord. Ainsi, toute évolution législative ou règlementaire venant abaisser ou augmenter l'âge légal aura pour effet d'avancer ou de reporter d'autant les seuils d'âge retenus au présent article.

2.2.3.2 - Plafond d'alimentation en argent

L'alimentation en argent au titre du présent article 2.2.3 ne peut pas excéder le plafond annuel susvisé de 33 jours (en cas de versement libre), ni un plafond pluriannuel égal à 132 jours au global pour le CET et/ou le CETR. Cette limite est prise en compte pour l'appréciation du cumul des plafonds prévus aux articles 2.3.1 et 2.3.2 ci-dessous.

Par exception, ce plafond de 132 jours peut être dépassé lorsque le collaborateur est en congé de fin de carrière et a, de fait, cessé son activité. Il pourra ainsi continuer à alimenter le CET ou le CETR par des sommes d'argent visées à l'article 2.2.1 du présent accord, à l'exclusion des versements libres, pendant toute la durée du congé de fin de carrière, dans la limite des mêmes plafonds prévus aux articles 2.3.1 et 2.3.2 ci-dessous.

Article 2.2.4 – L'alimentation en argent en vue d'un transfert sur le PERE Collectif

Tout au long de son parcours professionnel, le collaborateur peut alimenter le CET ou le CETR par des sommes d'argent visées à l'article 2.2.1 du présent accord, à l'exclusion des versements libres, dans la limite de 10 jours

par année civile (l'éventuel excédent étant reversé au collaborateur), afin de se constituer des jours à transférer sur le PERE Collectif en vigueur (cf. article 3.3 du présent accord).

Dans le cas où le collaborateur n'a pas demandé le transfert au PERE Collectif des jours de CET ou CETR provenant de l'alimentation en argent dans le délai de deux mois suivant la date à laquelle il a été informé de la disponibilité de ses droits, les jours de CET ou de CETR non transférés seront reversés au collaborateur, dans les plus brefs délais, sous une forme monétaire correspondante à leur valeur initiale.

Lorsque le collaborateur effectue le transfert de droits épargnés sur le CET ou le CETR vers le PERE Collectif, un versement complémentaire (abondement) est effectué par l'entreprise sous réserve et dans le respect des dispositions en vigueur relatives au PERE Collectif.

Le recours au présent dispositif est cumulable avec l'alimentation en argent visée à l'article 2.2.3.1 pour les collaborateurs en fin de carrière, dans la limite du plafond annuel visé à l'article 2.2.3.2.

ARTICLE 2.3 - PLAFOND D'ALIMENTATION DU CET ET DU CETR

Article 2.3.1 - Plafond du CET

Les droits épargnés dans le CET ne peuvent pas dépasser, par collaborateur, un plafond de 150 jours.

Ce plafond tient compte des droits existants à la date d'effet du présent accord, à l'exception des droits épargnés avant l'entrée en vigueur de l'accord Temps de travail Covéa du 14 juin 2017 et qui avaient été transférés conformément aux dispositions de l'Accord dit « de Transition ».

Article 2.3.2 - Plafond du CETR

Les droits épargnés dans le CETR ne peuvent pas dépasser, par collaborateur, un plafond de 300 jours (y compris les jours transférés depuis le CET).

Ce plafond tient compte des droits existants à la date d'effet du présent accord, à l'exception :

- Des droits épargnés avant l'entrée en vigueur de l'Accord Retraite du 14 juin 2017 et qui avaient été transférés conformément aux dispositions de l'Accord dit de « Transition »,
- Des abondements versés par l'entreprise (cf. article 2.4).

ARTICLE 2.4 - ABONDEMENTS DANS LE CADRE DU CETR

Le collaborateur bénéficie d'un abondement de l'entreprise à certaines conditions. Cet abondement est de deux ordres, les deux types d'abondement pouvant se cumuler.

Il est rappelé que ces abondements ne sont pas comptabilisés dans le plafond de 300 jours visé à l'article 2.3.2.

Article 2.4.1 - Abondement pour information anticipée de la date de départ en retraite

Le collaborateur qui notifie à l'entreprise sa décision ferme et définitive de partir en retraite, au moins 12 mois avant la date de son départ en retraite (liquidation) bénéficie de jours de congés supplémentaires, à raison de deux jours (au prorata pour les collaborateurs à l'horaire travaillant moins de 5 jours par semaine à la date de la demande) par mois plein de prévenance, dans la limite de 30 mois.

Le nombre de jours calculé n'est pas modifié en cas de changement ultérieur du nombre de jours travaillés par semaine.

Les jours ainsi acquis (entre 24 jours minimum et 60 jours maximum) sont portés à son CETR.
Si le collaborateur n'a pas ouvert de CETR jusque-là, un compte lui sera ouvert à cette occasion.

Le bénéfice de l'abondement est conditionné au départ effectif du collaborateur à la date de liquidation prévue, qui ne pourra, en aucun cas être modifiée, sous réserve des deux exceptions ci-après :

- Si des dispositions législatives ou règlementaires ou interprofessionnelles venaient modifier le taux ou la date de liquidation des régimes de retraite obligatoires, par rapport à ce qu'étaient ces dispositions à la date à laquelle le collaborateur a informé son employeur de sa décision de partir à la retraite, ce dernier pourra différer son départ, sous réserve d'en avoir informé la DRH au moins 2 mois avant la date de départ initialement prévue et dans la limite strictement nécessaire pour permettre à l'intéressé de remplir les nouvelles conditions requises. Le principe même du départ ne sera pas remis en cause, le départ n'étant que différé.

- Par ailleurs, en cas de modifications majeures dans la situation personnelle du collaborateur, celui-ci pourra présenter une demande de report de sa date de départ en retraite à la DRH qui l'examinera avec la plus grande attention ; cette demande devra être présentée au moins 2 mois avant la date de départ initialement prévue.

Dans ces deux cas, il est précisé que le collaborateur reprendra son activité à défaut de pouvoir mobiliser un dispositif alternatif permettant de financer la période ayant fait l'objet d'un décalage (ex : avance de l'IDR, si elle n'a pas déjà été mobilisée).

Article 2.4.2 - Abondement en cas d'utilisation de l'intégralité des droits issus du CETR pour aménager la fin de carrière

Sous réserve que le collaborateur utilise effectivement l'intégralité du temps épargné sur le CETR pour aménager sa fin de carrière, que cela soit par le biais d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation progressive d'activité, Covéa abonde les droits du collaborateur issus du CETR en majorant de 15% le nombre des jours stockés ainsi utilisés (à l'exception des droits épargnés sur le Compte Épargne Retraite existant au sein des entités MMA au 31 décembre 2017 qui bénéficient d'un abondement de 20% en application de l'accord de Transition du 14 juin 2017).

Le stock abondable est définitivement arrêté à la date à laquelle le collaborateur débute un congé de fin de carrière ou une cessation progressive d'activité (comprenant l'abondement).

Ainsi, l'abondement est attribué au collaborateur à la date d'entrée dans le dispositif. Il ne peut excéder 45 jours.

Toutefois, les jours correspondant, le cas échéant, à l'abondement prévu à l'article 2.4.1 ne pourront pas être abondés en application du présent article 2.4.2.

CHAPITRE 3 - UTILISATION DU CET ET DU CETR

Les droits épargnés par le collaborateur sur son Compte Épargne Temps (CET) et/ou son Compte Épargne Temps Retraite (CETR) peuvent être utilisés, à son initiative, en temps ou en argent.

L'utilisation peut avoir lieu, selon les dispositifs, en cours ou en fin de carrière.

L'indemnisation des droits est effectuée conformément aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord.

ARTICLE 3.1 - UTILISATION DU CET (OU DU CETR) EN COURS DE CARRIERE

Article 3.1.1 - Utilisation en temps

L'utilisation du CET en temps ne peut être inférieure à 1 jour.

3.1.1.1 - Utilisation du CET pour rémunérer la prise de congés sans solde ou un passage à temps partiel

Le collaborateur peut utiliser les jours épargnés sur son CET pour rémunérer tout ou partie :

- De congés sans solde ou d'un passage à temps partiel dans le cadre d'un dispositif prévu par la loi et dans les conditions prévues par celle-ci (congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique…),
- De congés sans solde ou d'un passage à temps partiel pour convenances personnelles, avec l'accord de la hiérarchie et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 2 mois (sauf dérogation managériale).

3.1.1.2 - Utilisation du CET pour rémunérer une absence à l'issue de la prise d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé supplémentaire de naissance

À l'issue d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé supplémentaire de naissance, le collaborateur peut utiliser les jours épargnés sur son CET pour :

- Prolonger la durée de son absence,
- Diminuer son temps de travail avec l'accord de sa hiérarchie, sur une période maximale de 12 mois et dans la limite de 4 jours par semaine (pour un équivalent temps plein) en posant 1 jour de CET par semaine.

Le collaborateur est informé de ces droits en amont de la prise du congé. Il formule sa demande écrite auprès de son manager et de la DRH au plus tard 2 mois avant la date prévue de son retour de congé.

3.1.1.3 - Utilisation du CET pour rémunérer une absence ayant pour motif l'accompagnement d'un proche hospitalisé ou souffrant d'une pathologie lourde et durable rendant indispensable une présence continue et des soins contraignants

Le collaborateur peut utiliser les jours épargnés sur son CET pour rémunérer tout ou partie d'un congé ayant pour motif l'accompagnement d'un proche hospitalisé (sur présentation d'un certificat d'hospitalisation) ou souffrant d'une pathologie lourde et durable rendant indispensable une présence continue et des soins contraignants (sur présentation d'un certificat médical). Par proche, il convient d'entendre ascendant ou descendant au 1er degré, conjoint, partenaire PACS, concubin (avec attestation sur l'honneur).

Dans ce cas, l'utilisation du CET est de droit.

3.1.1.4 - Utilisation du CET (ou du CETR) pour rémunérer une absence en lien avec une situation exceptionnelle

Le collaborateur peut utiliser les jours épargnés sur son CET (ou sur son CETR) lorsqu'il demande à s'absenter pour un motif de :

- Violences conjugales ou intra-familiales subies et qui n'ont pas cessé,
- Situation d'aidance dans la vie quotidienne d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie dans le cadre du congé légal de proche aidant ou relevant du statut de proche aidant au sens des dispositions conventionnelles en vigueur au sein de Covéa.

Lorsque, conformément à l'article 2.2.2 du présent accord, le collaborateur a alimenté son CET par tout ou moitié du 13ème mois ou l'intégralité de la prime de vacances à cet effet, ces jours ont vocation à être pris dans les douze mois suivant leur mise à disposition dans le CET.

3.1.1.5 - Utilisation du CET (ou du CETR) pour rémunérer un congé au titre des engagements citoyens

Au sein de Covéa, les collaborateurs qui le souhaitent ont la possibilité de mettre en œuvre un engagement citoyen dans le cadre :

- D'un congé de solidarité internationale, pour une mission située hors de France et proposée par une association humanitaire ou une organisation internationale dont la France est membre,
- D'un congé pour catastrophe naturelle, ouvert au collaborateur résidant - ou habituellement employé - dans une zone touchée par une catastrophe naturelle, pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles.

Dans le respect des dispositions légales en vigueur, le collaborateur peut, en accord avec la DRH, financer son congé à hauteur d'une durée maximale de trois mois, par l'utilisation de jours issus du CET (ou du CETR).

La durée de son engagement citoyen peut éventuellement être complétée, avec l'accord du manager, par une période accolée de quatre semaines de congés payés.

Par ailleurs, en accord avec la DRH, le collaborateur engagé dans une réserve militaire ou civile (réserviste dans l'Armée, sapeurs-pompiers volontaires, bénévoles à la Croix-Rouge Française ou à la Protection Civile) peut utiliser les jours placés sur son CET (ou sur son CETR), en sus des jours déjà accordés conformément aux conventions signées par Covéa.

Lorsque, conformément à l'article 2.2.2 du présent accord, le collaborateur a alimenté son CET par tout ou moitié du 13ème mois ou l'intégralité de la prime de vacances pour rémunérer un congé au titre de son engagement dans une réserve, ces jours doivent être pris au plus tard dans les douze mois suivant leur mise à disposition dans le CET. Lorsque ces jours n'ont pas été utilisés au cours des douze mois précités, pour quelque raison que ce soit (cessation de la situation par exemple, …), ils seront reversés au collaborateur sous une forme monétaire correspondant à leur valeur initiale.

3.1.1.6 - Utilisation du CET pour rémunérer une absence au titre d'un congé « parenthèse » (expérimentation)

Afin de réaliser un projet personnel ou une mission d'intérêt général, le collaborateur peut utiliser les jours issus du CET afin de financer la suspension de son contrat de travail, lui permettant ainsi de bénéficier d'une période rémunérée de « coupure » avec son environnement professionnel.

Ce dispositif, dit « congé parenthèse », est ouvert au collaborateur âgé d'au moins 40 ans et ayant une ancienneté minimale de 15 ans au sein de l'une des Entités de l'UES Covéa.

Le collaborateur souhaitant bénéficier du congé doit en faire la demande au moins 4 mois à l'avance.

Le « congé parenthèse » ne peut être pris qu'une seule fois dans la carrière et doit être accolé à des congés payés. La durée de cette absence, incluant les congés payés, ne saurait excéder 8 semaines consécutives.

Dans le cadre du présent accord, ce dispositif est prévu à titre expérimental sur une durée de 3 ans et sera limité à un volume de 60 congés par an, dont 20 congés par an réservés aux collaborateurs exerçant une activité en lien avec la clientèle. En fonction des résultats de cette expérimentation, un bilan et une généralisation du dispositif pourront être envisagés.

Article 3.1.2 - Utilisation en argent

La monétisation des jours issus du CET et/ou du CETR ne peut pas concerner les droits correspondants à la cinquième semaine de congés payés légaux.

3.1.2.1 - Monétisation du CET pour l'octroi d'une rémunération

Le collaborateur peut utiliser les droits épargnés sur le CET pour s'octroyer un complément de rémunération dans la limite de 40 jours par année civile.

Lorsque cette limite de 40 jours est atteinte, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par la DRH pour tenir compte de situations spécifiques.

3.1.2.2 - Monétisation du CETR pour l'octroi d'une rémunération

En accord avec l'employeur, le collaborateur peut utiliser les droits qu'il a épargnés sur le CETR au cours des douze derniers mois pour s'octroyer un complément de rémunération.

ARTICLE 3.2 – UTILISATION DU CET OU DU CETR EN FIN DE CARRIERE

Dans le cadre d'une fin de carrière, l'utilisation des droits épargnés sur le CET et/ou le CETR a pour objectif principal de permettre d'anticiper une cessation totale d'activité (congé de fin de carrière) ou d'aménager une fin d'activité en vue du départ à la retraite (cessation progressive d'activité).
Dans ces deux hypothèses, l'utilisation de l'épargne est subordonnée au fait que le collaborateur se soit engagé sur sa date de départ en retraite. Cette information écrite, qui engage les collaborateurs sur la date choisie, ouvre droit en contrepartie à l'abondement prévue à l'article 2.4.1, sous réserve d'en remplir les conditions.

Le CET et/ou le CETR peuvent également permettre de financer un maintien de la cotisation vieillesse de base à temps plein, ou un rachat des trimestres.

Article 3.2.1 - Utilisation en temps

3.2.1.1 - Utilisation du CETR pour rémunérer une cessation progressive d'activité

Sous réserve de l'accord de la hiérarchie, les jours issus du CETR peuvent être utilisés de manière progressive pour permettre au collaborateur qui le souhaite de réduire son temps d'activité et ainsi faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite, à concurrence de 2 journées maximum par semaine, sur la base d'un temps plein, non fractionnable.
Ces journées sont fixées en accord avec le manager, pour la durée de la période d'activité à temps réduit.

Le collaborateur qui souhaite bénéficier d'une cessation progressive d'activité doit en informer son employeur par écrit au moins 6 mois avant la date de début de l'activité à temps réduit.

S'il souhaite cumuler ce dispositif avec la perception d'une avance d'indemnité de départ à la retraite (cf. article 5.1), avec un congé de fin de carrière et/ou avec une alimentation en argent de son CET/CETR en fin de carrière (cf. article 2.2.3), il doit alors en informer par écrit l'employeur au moins 9 mois avant le début de la cessation progressive d'activité.

Le collaborateur qui utilise l'intégralité des jours issus de son CETR tout au long de sa période de cessation progressive d'activité bénéficie de l'abondement prévu à l'article 2.4.2 du présent accord.
La durée de la cessation progressive d'activité est de 5 ans maximum avant le départ en retraite définitive.

La cessation progressive d'activité doit précéder immédiatement la rupture du contrat de travail, le congé de fin de carrière, ou la période financée par la perception de l'avance d'IDR (cf. article 5.1) le cas échéant.

3.2.1.2 - Utilisation du CETR pour rémunérer un congé de fin de carrière

Les jours issus du CETR peuvent être utilisés afin de permettre au collaborateur concerné d'anticiper sa date d'arrêt d'activité professionnelle.

Le collaborateur qui souhaite bénéficier d'un congé de fin de carrière doit en informer son employeur par écrit au moins 6 mois avant la date de début de ce congé.

S'il souhaite cumuler ce dispositif avec la perception d'une avance d'indemnité de départ à la retraite (cf. article 5.1) et/ou avec une alimentation en argent de son CET/CETR en fin de carrière (cf. article 2.2.3), il doit alors en informer son employeur par écrit au moins 9 mois avant le début du congé de fin de carrière.

La durée du congé peut s'élever au maximum à 300 jours auxquels peuvent s'ajouter, le cas échéant, les abondements de l'entreprise ainsi que les congés payés alloués (300 jours + 105 jours (60+45) d'abondement + 31 jours de congés payés par année).
Ce plafond de 300 jours s'entend hors dispositions spécifiques de l'accord Transition du 14 juin 2017, étant toutefois rappelé que l'abondement de 15% prévu à l'article 2.4.2 reste, dans cette hypothèse, limité à 45 jours.

Afin d'allonger la durée effective du congé de fin de carrière (pour un même nombre de jours épargnés et dans les limites susvisées), le collaborateur pourra demander à passer à temps partiel (ou en forfait réduit) à 80%, dans le respect des délais de prévenance évoqués ci-avant.

Le congé de fin de carrière doit précéder immédiatement la rupture du contrat de travail, ou la période financée par la perception de l'avance d'IDR (cf. article 5.1) le cas échéant.

Le congé de fin de carrière est compatible, sur les jours théoriquement travaillés, avec la retraite progressive dans les conditions légales existantes à la date de la signature du présent accord.

3.2.1.3 – Articulation avec le CET et d'autres congés

Les collaborateurs peuvent cumuler les droits épargnés au CETR avec ceux épargnés, le cas échéant, au CET dans le cadre d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation progressive d'activité.
En cas de cumul du CET et du CETR, l'abondement reste calculé sur les seuls droits issus du CETR.

De la même manière, la prise des jours issus du CETR peut être accolée à des congés payés, à des JATT ou à des jours de repos (pour un collaborateur au forfait jours).

Article 3.2.2 - Utilisation en argent

3.2.2.1 - Utilisation du CET pour financer un maintien de la cotisation vieillesse de base à temps plein

Le collaborateur à temps plein qui a cessé de travailler par anticipation, du fait de l'utilisation intégrale du CETR dans le cadre d'un congé de fin de carrière suite à un passage à temps partiel (ou en forfait jour réduit), peut décider, en accord avec la Direction, de cotiser à temps plein au régime de base de l'assurance vieillesse en utilisant les droits épargnés sur son CET, afin de sécuriser le montant futur de sa pension.

Le présent dispositif n'est pas ouvert aux collaborateurs qui sont déjà à temps partiel ou au forfait jours réduit au moment de la demande.

Lorsque le collaborateur a opté pour le maintien de la cotisation vieillesse de base calculée sur le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps plein, un avenant au contrat de travail devra être conclu pour formaliser ce choix convenu avec l'employeur.

Covéa appliquera alors les taux de la cotisation vieillesse de base pour un temps plein :

- Sur la part salariale, prise en charge par le collaborateur en procédant à une monétisation de jours issus du CET,
- Sur la part patronale, prise en charge par l'employeur.

Le collaborateur peut faire le choix de renoncer à cette option ultérieurement sous réserve de respecter un préavis d'un mois.

Le présent dispositif est ouvert durant les trois premières années d'application de l'accord, le temps de permettre son observation jusqu'au 31 décembre 2029.

3.2.2.2 - Utilisation du CETR pour financer un rachat de trimestres de retraite

Le rachat de trimestres non cotisés pour la retraite permet d'atteindre plus rapidement la durée d'assurance requise pour un départ à la retraite à l'âge légal au taux plein, ou d'améliorer le taux de liquidation de sa future retraite.

Le collaborateur doit accomplir les démarches dans les délais fixés par l'organisme de retraite pour obtenir la validation de sa demande de rachat.

En l'état actuel de la législation, un nombre maximal de 12 trimestres peut être racheté par le collaborateur. Les trimestres rachetables sont prévus par la loi (années d'études supérieures, années incomplètes durant lesquelles moins de 4 trimestres ont été validés…).

À partir de l'âge de 45 ans, le collaborateur peut monétiser les droits épargnés sur son CETR, en utilisant au minimum 10 jours, pour financer un rachat de trimestres manquants.

Le présent dispositif fait l'objet de deux aides complémentaires.

Tout d'abord, le nombre de jours de CETR utilisés pour le rachat de trimestres bénéficie d'une avance sur l'abondement de 15% prévu à l'article 2.4.2 du présent accord en anticipation de l'entrée du collaborateur dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière (cessation progressive d'activité, ou congé de fin de carrière).

Aussi :

- Lors de l'entrée ultérieure du collaborateur dans l'un des dispositifs de fin de carrière, lui seront déduits les jours d'abondements ayant déjà été crédités sous forme d'avance ;
- À défaut d'entrer dans l'un des dispositifs de fin de carrière ouvrant droit à l'abondement de 15% (exemple : départ de l'entreprise), l'avance perd son objet et devra être reprise. Pour permettre cette dernière, il sera demandé au collaborateur de conserver à disposition, dans son CETR, le nombre de jours correspondant à ladite avance, permettant ainsi une reprise le cas échéant (exemple : 1,5 jour pour 10 jours utilisés).

Les jours de CETR (incluant l'avance d'abondement susvisée) ainsi utilisés font l'objet d'une conversion monétaire, selon les règles d'indemnisation prévues à l'article 4.1 du présent accord. Les jours monétisés sont versés au collaborateur pour lui permettre de financer le coût du rachat de trimestres ayant été préalablement validé par l'organisme de retraite.

En outre, à titre d'expérimentation sur les années 2027 à 2029 et dans la limite d'un budget annuel de 75.000€ au niveau de l'UES Covéa, l'avance sur l'abondement de 15% est complétée par une aide financière versée par l'employeur d'un montant de :

- 500 € bruts pour 10 jours de CETR utilisés (et jusqu'à 19,5 jours),
- 1 000 € bruts à partir de 20 jours de CETR utilisés.

Cette aide financière :

- Est applicable aux rachats de trimestres demandés plus de 12 mois avant la date de liquidation de la retraite du collaborateur,
- Est comptabilisée (au sens du budget annuel de 75.000€) à la date à laquelle le collaborateur effectue la demande de déblocage de ses jours de CETR avec avance d'abondement pour rachat de trimestres,
- Est effectivement versée au collaborateur a posteriori, sur présentation d'un justificatif de rachat.

Le dispositif de rachat de trimestres peut être activé deux fois par le collaborateur jusqu'à la date prévue de son départ en retraite. L'aide financière susvisée n'est en revanche versée qu'au titre du premier rachat.

ARTICLE 3.3 - TRANSFERT DES DROITS ISSUS DU CET ET/OU DU CETR VERS LE PERE COLLECTIF

Les droits épargnés en temps ou en argent sur le CET ou le CETR peuvent servir à alimenter le PERE Collectif, conformément aux dispositions en vigueur relatives à ce dernier.

Dans ce cas, ils peuvent donner lieu à abondement, dans la limite de 10 jours transférés par année civile, sous réserve et dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur de l'accord Retraite relatives au PERE Collectif.

CHAPITRE 4 – INDEMNISATION, TRANSFERT ET LIQUIDATION DES DROITS DU CET ET DU CETR

ARTICLE 4.1 – INDEMNISATION DES DROITS ISSUS DU CET ET DU CETR

L'indemnisation des droits issus du CET ou du CETR est actualisée, lors de leur prise effective, en fonction du « salaire annuel » perçu par le collaborateur à la date d'utilisation des droits, ceci étant apprécié à la date du départ en congé le cas échéant.

Lorsque le CET/CETR est utilisé en argent (monétisation ou transfert vers le PERE Collectif), il est fait application de la formule suivante :

« Valeur journalière = Salaire annuel / (Nombre de jours calendaires - samedis – dimanches – jours fériés) »

Le « salaire annuel » au sens du présent article est composé du salaire de base, de la prime de vacances, du 13ème mois et, le cas échéant, de la prime d'expérience/d'attachement et/ou de la rémunération variable perçue au cours des douze derniers mois.

Lorsque le jour issu du CET ou du CETR est utilisé en temps, il est assimilé à du temps de travail effectif pour la durée des congés payés mais n'ouvre pas droit à JATT (ou aux jours de repos pour un collaborateur au forfait jours).

Le collaborateur en congé de fin de carrière bénéficiera des éventuelles augmentations générales collectives applicables au sein des Entités de l'UES Covéa.

Les droits monétisés sont assujettis socialement et fiscalement dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, l'indemnisation des jours du CET ou du CETR est assimilée à du salaire. Elle est donc soumise (en entrée ou en sortie, selon la provenance) aux cotisations sociales (part patronale et salariale) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Toutefois, en l'état actuel des dispositions légales, lorsque le collaborateur transfère des jours de CET ou de CETR au PERE Collectif, l'indemnisation des jours est :

- Exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an,
- Exonéré partiellement de cotisations sociales salariales : les cotisations de Sécurité sociales sont exonérées, mais les autres charges (retraite complémentaire, prévoyance, chômage…) restent dues.

ARTICLE 4.2 - TRANSFERT DU CET ET DU CETR VERS UN AUTRE EMPLOYEUR

Lorsque le collaborateur quitte l'une des Entités de l'UES Covéa pour en rejoindre une autre, les droits qu'il a épargnés sur le CET et le CETR ne sont pas affectés par cette mobilité et seront conservés au sein de son Entité d'accueil.

En revanche, si le collaborateur rejoint une entreprise n'appartenant pas au périmètre du présent accord, ses droits ne seront transmis que sous réserve de la demande expresse du collaborateur en ce sens, et sous réserve de l'acceptation de ce transfert par l'entreprise accueillante.

À défaut, le CET et le CETR seront liquidés dans les conditions visées ci-après.

ARTICLE 4.3 - LIQUIDATION DU CET ET DU CETR

En cours d'exécution du contrat de travail, le collaborateur peut demander, à tout moment, la liquidation totale ou partielle :

- Du CET, en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé prévus par la règlementation relative au Plan d'Épargne d'Entreprise, sur présentation d'un justificatif.
- Du CETR, en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé prévus par la règlementation relative au PERE Collectif, sur présentation d'un justificatif.

La valorisation des droits sera effectuée conformément à l'article 4.1 du présent accord.

En cas de départ de l'entreprise, pour quelque motif que ce soit, et d'absence de transfert des droits épargnés sur le CET et le CETR vers un autre employeur, ces derniers seront convertis en argent et versés au collaborateur avec son solde de tout compte. Le collaborateur reçoit alors une indemnité compensatrice de congés non pris, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

CHAPITRE 5 – MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE (IDR)

La mise en œuvre des dispositifs prévus au présent chapitre est subordonnée au fait que le collaborateur se soit engagé sur sa date de départ en retraite. Cette information écrite, qui engage les collaborateurs sur la date choisie, ouvre droit en contrepartie à l'abondement prévue à l'article 2.4.1, sous réserve d'en remplir les conditions.

ARTICLE 5.1 - VERSEMENT ANTICIPE DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE SOUS LA FORME D'UNE AVANCE

Dans le cadre du présent accord, les Parties ont souhaité permettre au collaborateur d'obtenir une avance d'une partie de l'Indemnité de Départ en Retraite (IDR) à laquelle il peut prétendre, dans la limite de 80% de son montant, afin de financer une absence de fin de carrière précédant immédiatement le départ en retraite, indépendamment des droits issus du CET ou du CETR qui peuvent être utilisés en fin de carrière pour anticiper un départ en retraite.

Dans ce cas, le solde de l'IDR est versé au moment de la rupture du contrat de travail.

Article 5.1.1 - Conditions

Le collaborateur qui souhaite bénéficier d'un versement anticipé de son IDR, dans la limite de 80% de son montant, doit en informer son employeur par écrit au moins 6 mois avant la perception de celle-ci.

S'il souhaite cumuler ce dispositif avec un congé de fin de carrière et/ou avec une cessation progressive d'activité, il devra alors en informer par écrit l'employeur au moins 9 mois avant le début du congé de fin de carrière et/ou de la cessation progressive d'activité.

Il est précisé que l'avance d'IDR peut se combiner, uniquement sur la partie théoriquement travaillée, avec la retraite progressive légale.

Article 5.1.2 - Montant et modalités de versement

Le versement anticipé ne peut pas excéder 80% du montant brut de l'indemnité de départ en retraite calculée à la date de la demande présentée par le collaborateur.

La fraction de l'indemnité de Départ en Retraite (IDR) ayant fait l'objet d'une avance est convertie en jours selon la formule suivante :

« Nombre de jours = Montant de l'avance IDR / valeur journalière »

La valeur journalière est déterminée comme suit :

« Salaire annuel / (Nombre de jours calendaires - samedis – dimanches – jours fériés) »

Le « Salaire annuel » au sens du présent article est composé du salaire de base, de la prime de vacances, du 13ème mois et, le cas échéant, de la prime d'expérience/d'attachement et/ou de la rémunération variable perçue au cours des douze derniers mois.

Cette mesure est cumulable avec l'utilisation du CETR pour un congé de fin de carrière ou une cessation progressive d'activité. Pour autant, aucun abondement ne sera calculé sur la fraction de l'indemnité de départ en retraite ayant fait l'objet d'une avance convertie en jours.

Lors de son départ en retraite, le collaborateur perçoit son indemnité de départ en retraite sous déduction du montant qui a déjà été versé sous la forme d'une avance.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant pendant le dispositif d'avance et avant la date effective du départ en retraite, le collaborateur devra rembourser à l'entreprise les sommes qu'il a déjà perçues par avance au titre de son indemnité de départ en retraite.

Article 5.1.3 - Situation du collaborateur

L'absence de fin de carrière du collaborateur financée par le présent dispositif est rémunérée sur la base de la conversion en jours de l'avance sur l'indemnité de départ en retraite.

Elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés, JATT, ou jours de repos (pour les collaborateurs au forfait jours).

L'avance d'IDR, en tant qu'indemnité de départ, est exclue des sommes prises en compte pour le calcul des droits à l'intéressement conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur au sein de Covéa.

En revanche, en l'état actuel des dispositions légales en vigueur, elle est prise en compte pour :

- Le calcul de la participation,
- L'acquisition de trimestres de retraite,
- Le calcul de l'ancienneté du collaborateur.

Par ailleurs, le collaborateur bénéficiera du maintien des régimes de santé et prévoyance en vigueur au sein de Covéa pendant la période concernée.

ARTICLE 5.2 - VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE EN DEUX FOIS

Le collaborateur peut, s'il le souhaite, demander le versement d'une partie de son indemnité de départ en retraite lorsque la date de liquidation de ses droits à la retraite intervient au plus tard le 1er avril de l'année au cours de laquelle le contrat de travail est rompu dans le cadre de son départ en retraite.

Dans cette hypothèse, le collaborateur bénéficie du paiement d'une avance sur son indemnité de départ en retraite. Cette avance lui est versée obligatoirement à la fin de l'année précédant le départ en retraite dans la limite de 50% du montant de son indemnité de départ en retraite.

Le solde de l'indemnité de départ en retraite est versé au collaborateur au moment de la rupture du contrat de travail précédant la date de liquidation des droits à la retraite.

Une telle demande doit être effectuée auprès de l'Administration du Personnel au plus tard 6 mois avant la date de départ en retraite.

Le présent article n'est pas cumulable avec le dispositif prévu au sein de l'article 5.1.

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Dans la mesure où les Parties ont créé de nouveaux droits à compter du 1er janvier 2027 et que certains d'entre eux sont assortis de délais, afin que les collaborateurs puissent en bénéficier au plus tôt après la date de mise en œuvre, elles décident de :

- Mettre en place des dispositions transitoires relatives aux dates de demande,
- Tout en maintenant le bénéfice des droits au plus tôt le 1er janvier 2027.

ARTICLE 6.1 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A L'ALIMENTATION EN ARGENT SUR LE CET ET/OU LE CETR EN 2027

Article 6.1.1 – Disposition transitoire relative à l'ensemble des collaborateurs (placement du 13ème mois et/ou de la prime de vacances)

À titre dérogatoire, le placement du 13ème mois et/ou de la prime de vacances sur le CET et/ou le CETR restera possible en 2027 pour tous les collaborateurs, y compris pour ceux les percevant de manière annualisée.

Ainsi, les dernières campagnes de placement qui concernent l'ensemble des collaborateurs auront lieu :

- En 2026 pour les collaborateurs percevant ces éléments de manière mensualisée,
- En 2027 pour les collaborateurs percevant ces éléments de manière annualisée.

Dans ces deux situations, il est rappelé que ces jours seront crédités sur le CET et/ou le CETR en 2027.

Article 6.1.2 – Disposition transitoire relative aux collaborateurs en fin de carrière (placement du 13ème mois et/ou de la prime de vacances et/ou de versements libres)

Pour les collaborateurs en fin de carrière visés à l'article 2.2.3.1, il est convenu pour 2027 que :

- Si l'alimentation en argent du CET et/ou du CETR provient uniquement du 13ème mois et/ou de la prime de vacances (cf. article 6.1.1), les jours ainsi crédités en 2027 ne seront pas pris en compte dans l'appréciation du plafond d'alimentation en argent de 132 jours mentionné à l'article 2.2.3.2 du présent accord,
- En revanche, si l'alimentation en argent du CET et/ou du CETR provient en tout ou partie de versements libres, les jours concernés par ces versements libres seront pris en compte dans l'appréciation du plafond d'alimentation en argent de 132 jours mentionné à l'article 2.2.3.2 du présent accord.
  Dans cette dernière hypothèse, il est rappelé que le plafond annuel global d'alimentation en argent de 33 jours s'applique (cf. article 2.2.3.2).

ARTICLE 6.2 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AU DELAI DE PREVENANCE POUR MOBILISER UN OU PLUSIEURS DISPOSITIFS DE FIN DE CARRIERE

Pour les collaborateurs qui se sont déjà engagés sur une date de liquidation (ou qui seront amenés à le faire au cours des prochains mois) et/ou dont la date du départ physique est prévue en 2027 (cf. tableaux ci-dessous), un délai de prévenance minimum dérogatoire est fixé, en fonction du nombre de dispositifs mobilisés et de la date de départ physique prévue.

Article 6.2.1 - En cas de mobilisation d'un seul dispositif

Date de départ physique	Délai minimum de prévenance
Janvier / Février / Mars / Avril 2027	3 mois
Mai 2027	4 mois
Juin 2027	5 mois

Le dispositif mobilisé concerné est le congé de fin de carrière, ou la cessation progressive d'activité ou l'avance d'IDR.

Article 6.2.2 - En cas de mobilisation de plusieurs dispositifs

Date de départ physique	Délai minimum de prévenance
Janvier / Février / Mars 2027	Au plus tard le 1er octobre 2026
Avril / Mai 2027	6 mois
Juin / Juillet 2027	7 mois
Août / Septembre 2027	8 mois

Les dispositifs mobilisés concernés sont le congé de fin de carrière, la cessation progressive d'activité, l'avance d'IDR, l'alimentation en argent du 13ème mois ou de la prime de vacances pendant le congé de fin de carrière.

Exemple :

Le collaborateur dont le congé de fin de carrière doit débuter le 10 avril 2027 devra respecter un délai de prévenance de 3 mois, soit informer au plus tard le 10 janvier 2027.

S'il souhaite bénéficier également d'une avance de son IDR, il devra respecter, dans ce cas, un délai de prévenance de 6 mois avant le début de son congé de fin de carrière, soit informer au plus tard le 1er octobre 2026 (compte tenu d'une date de départ physique au cours du premier trimestre 2027 recalculée du fait de l'avance d'IDR).

ARTICLE 6.3 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A L'AVANCE SUR L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE (IDR)

Article 6.3.1 – Précision relative au bénéfice de l'avance d'IDR pour anticiper le départ physique

Il est rappelé que l'avance d'IDR ne peut être mise en place de manière effective qu'à compter du 1er janvier 2027.

Article 6.3.2 – Disposition visant à bénéficier de l'avance d'IDR pour différer la date de liquidation de la retraite

À titre dérogatoire et de manière alternative à une anticipation du départ physique, les collaborateurs qui se sont déjà engagés sur une date de liquidation (ou qui seront amenés à le faire au cours des prochains mois) pourront, dès lors que leur congé de fin de carrière ou cessation progressive d'activité n'aura pas commencé, demander avant le 1er octobre 2026 à décaler d'autant leur date de liquidation de départ en retraite.
Dans cette hypothèse, le principe même de départ n'est pas remis en cause, le départ n'étant alors différé que dans la limite correspondant à la période financée par l'avance d'IDR (en mois complets), telle que prévue au chapitre 5.

Cette disposition est conditionnée, en parallèle, à l'utilisation de l'intégralité des jours du CETR.

ARTICLE 6.4 – DISPOSITION TRANSITOIRE RELATIVE AU RACHAT DE TRIMESTRES

Les collaborateurs souhaitant racheter des trimestres de retraite, aux conditions prévues à l'article 3.2.2.2, devront présenter leur demande au plus tard le 1er octobre 2026 pour tout rachat effectué entre le 1er janvier 2027 et le 31 mars 2027.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 7.1 - DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1er janvier 2027, sans préjudice des dispositions transitoires prévues au chapitre 6.

ARTICLE 7.2 – COMMISSION DE SUIVI ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Une Commission de suivi de l'accord est créée entre les Parties signataires et se réunira :

- Chaque année au titre des trois premières années d'application de l'accord,
- Puis, tous les trois ans à partir de la quatrième année d'application de l'accord.

Elle est composée de six représentants par organisation syndicale représentative signataire, ainsi que de membres représentants de la Direction des Ressources Humaines, en nombre au plus égal à celui que peuvent désigner en théorie les organisations syndicales représentatives signataires.

Cette Commission suit les engagements de l'accord et la réalisation des actions qui en découlent, au travers notamment d'indicateurs qui seront présentés par thématique.

La Commission de suivi de l'accord se réunit sur convocation de l'employeur, ou à la demande d'un des signataires dans l'hypothèse de la survenance d'une situation exceptionnelle ayant des impacts significatifs sur le déploiement des dispositions prévues par le présent accord.

ARTICLE 7.3 - PRINCIPE DE NON-CUMUL

Les avantages accordés dans le cadre du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet. Il est alors fait application de la disposition la plus favorable.

ARTICLE 7.4 - SUBSTITUTION

Les Parties conviennent expressément que le présent accord se substituera à tous les accords collectifs, aux usages et aux décisions unilatérales produisant effet au sein des Entités, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et ayant le même objet.

ARTICLE 7.5 - NOTIFICATION

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 7.6 - ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer. Cette adhésion se fera par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux signataires du présent accord et devra en outre faire l'objet à la diligence de son auteur des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles du présent accord.

ARTICLE 7.7 - REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les Entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterai(en)t s'engager dans cette voie, devra(ont) en informer les Parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision d'une part, et proposant le rédactionnel afférent, d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de trois mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

ARTICLE 7.8 - DENONCIATION

Toute partie signataire du présent accord peut le dénoncer, conformément aux articles L2261-9 et suivants du Code du travail.

En tant qu'acte juridique autonome, le présent accord peut être dénoncé sans préjudice des autres accords en vigueur au niveau du périmètre du présent accord.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et devra donner lieu aux formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

ARTICLE 7.9 - PUBLICITE

Il sera déposé par le représentant légal de l'entité signataire sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les Organisations Syndicales Représentatives seront informées de ce dépôt.

L'accord sera mis à disposition du personnel sur l'intranet.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026, en 7 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

- **Pour les Entités**,

Marie-Pierre RECHSTEINER
Directrice des Ressources Humaines Covéa

- **Pour les Organisations Syndicales Représentatives**,

CFDT,

Monsieur Éric GARREAU

CFE-CGC,

Monsieur Xavier CORNET

CFTC,

Monsieur Laurent CHRETIEN

CGT,

Madame Sandrine GIRARD

ANNEXE - GLOSSAIRE

Les définitions indiquées dans ce glossaire sont données à titre indicatif. Elles ne valent qu'en l'état actuel des dispositions légales ou internes en vigueur à la date de signature du présent accord.

Terme	Définition
Abondement	Versement complémentaire de l'employeur qui s'ajoute, dans certains cas, aux droits épargnés par un collaborateur dans son CETR ou qu'il a transférés dans le PERE Collectif.
Alimentation en argent	Désigne une somme d'argent qu'un collaborateur peut verser au CET et/ou au CETR. Il peut s'agir du 13ème mois et de la prime de vacances. Il peut également s'agir de versements libres, à partir d'un certain âge en fin de carrière.
Alimentation en temps	Désigne des jours de congés payés, JATT (ou jours de repos des salariés au forfait jours), des heures de récupération au titre des heures supplémentaires ou des jours de compensation au titre des jours fériés pouvant être épargnés au CET et/ou au CETR.
Avance d'IDR	Versement anticipé au collaborateur d'une fraction de son indemnité de départ à la retraite (IDR) convertie en jours en vue de financer une absence de fin de carrière avant le départ en retraite.
Cessation progressive d'activité	Dispositif qui permet au collaborateur d'aménager sa fin de carrière avant le départ à la retraite en utilisant les droits épargnés dans son CETR pour réduire progressivement son temps d'activité (1 ou 2 jours par semaine) avec l'accord de l'employeur.
Congé de fin de carrière	Congé qui permet au collaborateur de cesser totalement de travailler en utilisant les droits épargnés dans son CETR pour anticiper la date de son départ « physique » de l'entreprise, avant sa retraite. Ce congé peut se combiner avec le dispositif légal de retraite progressive (sur les jours théoriquement travaillés).
Congé "parenthèse"	Congé (à titre d'expérimentation) qui permet à un collaborateur, à partir de 40 ans et 15 ans d'ancienneté, avec l'accord de l'employeur, de faire une pause dans sa carrière en utilisant les jours épargnés dans son CET pour réaliser un projet personnel ou une mission d'intérêt général.
Date de liquidation de la retraite	Désigne la date à laquelle le collaborateur a fait valoir tous ses droits à la retraite auprès des caisses de retraite de base et complémentaire.
Liquidation du CET/CETR	Versement, au solde de tout compte, des jours épargnés au CET et/ou au CETR qui n'ont pas été utilisés par le collaborateur avant son départ de l'entreprise. En cours de carrière, le CET/CETR peut aussi être liquidé pour un motif identique à ceux prévus par la loi en cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale.
Monétisation	Désigne le fait pour un collaborateur d'utiliser en argent les droits épargnés sur son CET et/ou son CETR.
Retraite progressive	Dispositif légal qui permet au collaborateur, à partir de 60 ans et sous réserve de remplir les conditions en vigueur, de réduire son activité professionnelle en travaillant à temps partiel (ou au forfait jours réduit), avec l'accord de l'employeur, tout en percevant une fraction de sa pension de retraite.
PERE Collectif	Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif souscrit par l'employeur au profit des collaborateurs pour leur permettre de constituer un complément de revenus ou un capital versé pour la retraite.
Rachat de trimestres	Possibilité donnée au collaborateur, n'ayant pas acquis tous les trimestres nécessaires pour partir à la retraite au taux plein, de financer le coût d'un rachat de trimestres manquants (préalablement validé par la caisse de retraite) en utilisant les droits épargnés dans son CETR.