

Projet d'accord national interprofessionnel du X avril 2024 portant création d'un Compte épargne temps universel (CETU) V1

Préambule

En France, alors que le temps de travail durant la vie n'avait cessé de diminuer après 1945, le mouvement s'est inversé depuis une vingtaine d'années.

Depuis 1945 et jusqu'au début de notre siècle, chaque génération travaillait moins que la précédente : c'était vrai aussi bien pour la durée annuelle de travail que le nombre d'années travaillées pendant la vie. Cette situation est terminée.

La durée annuelle du travail ne diminue plus depuis 2001 et le nombre d'années de travail pendant la vie augmente : 37,5 ans en 1993, 40 ans en 2005, 42 ans aujourd'hui, 43 ans en 2027. Les générations de travailleurs actuels sont donc les premières, depuis 1945, qui travaillent ou vont travailler davantage que leurs parents.

Dès lors, l'aménagement du temps de travail pendant la vie constitue un impératif aussi bien économique que social, ~~qui se fera d'une manière ou d'une autre.~~

~~Décidés à ne pas laisser les entreprises et les salariés se débrouiller seuls avec cette problématique majeure, et déterminés à apporter des solutions concrètes aux salariés et aux entreprises, en particulier les TPE, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel déterminent par le présent accord les modalités de fonctionnement du Compte épargne temps universel (CETU).~~

Les organisations signataires conviennent de se saisir de cet enjeu et d'assumer leurs responsabilités pour traiter cette problématique majeure en apportant des solutions concrètes aux salariés et aux entreprises, en particulier les TPE.

La création du CETU vise à donner à chaque salarié davantage de liberté dans la gestion de ses temps de vie tout au long de sa carrière professionnelle.

Face à l'allongement du nombre d'années de travail pendant la vie, le CETU permettra **de disposer de temps pour à chacun de se construire des temps de respiration**, par exemple **pour de** développer ses compétences et changer de métier, ou pour accompagner un proche, enfant ou parent, **ou toute autre raison dans une période particulière de sa vie.**

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires, **conformément au Document d'orientation du Gouvernement adressé le 22 novembre 2023**, conviennent ainsi des dispositions suivantes :

SOMMAIRE

Préambule.	1
Article 1.	Champ d'application du CETU.....	3
Article 2.	Motifs d'alimentation du CETU.....	3
Article 3.	Modalités d'alimentation du CETU.....	3
Article 4.	Conditions d'ancienneté du salarié et motifs d'utilisation du CETU.....	3
Article 5.	Délais de prévenance.....	4
Article 6.	Conditions d'utilisation du CETU.....	4
Article 7.	CETU et CET existants.....	4
Article 8.	Gestion administrative du CETU.....	5
Article 9.	Gouvernance paritaire du CETU.....	5
Article 10.	Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics.....	5
Article 11.	Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.....	5

PROJET

Article 1 Champ d'application du CETU

Un compte épargne temps universel (CETU) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans et occupant un emploi salarié. Le CETU est un droit attaché à la personne qui ne peut être actionné qu'à son initiative.

Le CETU est fermé au moment de la liquidation de la pension de retraite par la personne.

Article 2 **Motifs Modes** d'alimentation du CETU

Le CETU est monétisé **et correspond à un nombre de jours. Il est comptabilisé en euros.**

Il est alimenté par le salarié qui peut épargner :

- les jours de congés ~~payés~~ **annuels légaux au-delà de 4 semaines, dans la limite d'une semaine par an non consommés, dans la limite d'une semaine par an** ;
- **les jours de congés conventionnels** ;
- les jours de RTT non pris ;
- les heures supplémentaires ;
- toute prime de toute nature **hormis celles liées aux conditions de travail difficiles** ;
- les dispositifs de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV,...).

Un accord d'entreprise ou de branche professionnelle **à l'exception des congés annuels légaux** peut prévoir d'autres types d'alimentation du CETU, ainsi que des abondements supplémentaires par l'employeur.

La valeur des droits inscrits sur le CETU est indexée sur l'évolution annuelle du salaire horaire de base ouvrier-employé (SHBOE). Elle est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution du SHBOE de l'année précédente.

Article 3 Modalités d'alimentation du CETU

Le salarié informe son employeur de sa volonté d'alimenter son CETU avant le 20 du mois au titre duquel le CETU sera alimenté.

Lorsque le salarié alimente son CETU, l'employeur verse à **l'opérateur l'organisme** désigné à l'article 8 le montant qu'aurait dû percevoir le salarié.

Le montant est recouvré, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article 8, dans le cadre du prélèvement automatisé des cotisations sociales, mensuelles ou trimestrielles. Dans la déclaration sociale nominative (DSN), une ligne CETU est prévue à cet effet.

Le CETU ne fait donc l'objet d'aucune démarche administrative supplémentaire par l'employeur.

Il ne fait l'objet d'aucune provision d'aucune sorte de l'entreprise.

Article 4 Conditions d'ancienneté du salarié et motifs d'utilisation du CETU

Les conditions de mobilisation des droits inscrits sur le CETU dépendent de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Le CETU est mobilisé par le salarié **ayant au moins deux ans d'ancienneté, sans condition d'ancienneté,** dans l'entreprise pour les motifs suivants :

- **l'accompagnement en qualité d'aidant** d'un proche, parent ou enfant, en situation de fragilité ;

- le prolongement d'un congé lié à l'arrivée d'un enfant ~~maternité et paternité~~.

Le CETU est mobilisé par le salarié ayant au moins 12 mois d'ancienneté consécutifs dans l'entreprise pour les motifs suivants :

- l'engagement associatif ou citoyen ;
- l'acquisition d'une qualification dans le cadre d'un projet de transition-reconversion professionnelle à l'initiative du salarié.

Au-delà de 36 mois d'ancienneté consécutifs dans l'entreprise, le salarié mobilise son CETU pour tout autre motif personnel.

Un accord d'entreprise ou de branche professionnelle peut prévoir d'autres conditions d'ancienneté, sans que celles-ci soient inférieures aux durées figurant au présent article, ou d'autres motifs de mobilisation du CETU.

Article 5 Délais de prévenance

Le salarié qui envisage de mobiliser son CETU en informe son employeur dans les conditions suivantes :

- dans un délai d'un mois pour une absence inférieure à cinq semaines ;
- dans un délai de trois mois pour une absence comprise entre 5 semaines et 6 mois ;
- dans un délai de six mois pour une absence supérieure à 6 mois.

Dans le cas d'une mobilisation du CETU pour réduire son temps de travail dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière, tel que prévu à l'article 6 du présent accord, le délai de prévenance est fixé conjointement entre l'employeur et le salarié sans qu'il puisse être supérieur à 3 mois.

Un accord d'entreprise ou de branche professionnelle peut prévoir d'autres délais de prévenance, sans qu'ils puissent être supérieurs au quart des durées prévues au présent article.

Article 6 Conditions d'utilisation du CETU

Le CETU est mobilisé par le salarié pour une période ~~d'e trois un~~ mois minimum et 12 mois maximum, hormis les modalités particulières pour l'aménagement des fins de carrière.

Cette période peut être inférieure à ~~trois un~~ mois pour l'accompagnement en qualité d'aidant d'un proche, parent ou enfant, en situation de fragilité, ou pour le prolongement d'un congé lié à l'arrivée d'un enfant ~~maternité~~, motifs de mobilisation prévus à l'article 4 du présent accord.

Lorsque le salarié ne dispose pas ~~de trois mois d'un mois~~ sur son compte, il peut malgré tout mobiliser son CETU, à la condition d'en utiliser la totalité.

Le salarié peut mobiliser son CETU pour réduire son temps de travail dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

Pendant la mobilisation du CETU, la rétribution du salarié, est assurée par l'organisme mentionné à l'article 8.

Un accord d'entreprise ou de branche professionnelle peut prévoir une durée de mobilisation minimum ou maximum différente de celle prévue au premier et deuxième alinéas du présent article.

A l'issue de la mobilisation du CETU, le salarié retrouve son emploi dans l'entreprise tel qu'il était occupé précédemment.

Article 7 CETU et Comptes épargne temps-CET existants

Le CETU n'a pas pour effet de remettre en question les dispositifs de CET existants créés par voie d'accord d'entreprise ou de branche professionnelle.

~~Un accord d'entreprise ou de branche professionnelle peut prévoir que les dispositifs de CET existants se substituent au CETU.~~

Article 8 Gestion administrative du CETU

La gestion administrative du CETU est assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

La CDC ouvre, alimente, débite et ferme les CETU. Elle procède à l'information des salariés sur leur CETU. Elle rétribue les salariés qui mobilisent leur CETU, dans les conditions prévues à l'article 6.

Article 9 Gouvernance paritaire du CETU

Une instance de gouvernance paritaire est créée pour assurer le pilotage du CETU.

Cette gouvernance paritaire du CETU s'opère à deux niveaux : une gouvernance politique de définition des droits et une gouvernance de gestion des droits.

Cette gouvernance paritaire veille notamment à établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, et à analyser la mise en œuvre et l'impact du présent accord.

Cette gouvernance paritaire politique pourra définir des propositions de dispositions pour enrichir et faire évoluer le dispositif notamment en matière de modalités d'alimentation et d'utilisation.

Elle établira un bilan annuel du dispositif.

La gouvernance paritaire adressera ses propositions aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel qui pourront, si elles le décident, faire évoluer le dispositif dans le cadre d'une négociation paritaire.

Article 9 10 Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics

Les parties signataires du présent accord s'engagent à défendre le respect fidèle de l'accord dans le cadre de sa transposition législative et réglementaire.

A cet effet, un comité de suivi de la transposition du présent accord par les pouvoirs publics est constitué jusqu'à publication de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs au présent accord. Il intègre un travail technique permettant de préciser les modalités opérationnelles de mise en œuvre du CETU.

Son rôle est :

- d'examiner la transposition fidèle de l'esprit du présent accord et de ses dispositions par les pouvoirs publics, s'agissant de définir les règles législatives et réglementaires nécessaires à son application;
- le cas échéant, de tenter de définir une position commune sur des projets d'amendements gouvernementaux dans le cadre des débats parlementaires, et des projets de décrets une fois le texte de loi voté et promulgué.

Il est composé des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires du présent accord.

Il se réunira à l'initiative ~~de l'ensemble d'au moins une des organisations signataires du présent accord. des organisations patronales d'une part, ou syndicales d'autre part.~~

Article 10 11 Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail.

Fait à Paris le XX avril 2024,

Pour la CPME,

Pour la CFTD,

Pour le MEDEF,

Pour la CFE-CGC,

Pour l'U2P,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,

PROJET