



ACCORD SUR LE CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE

2023 - 2025

ENTRE :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOY AUX (16 800), 28- 30, rue d'Épagnac, représentée par Monsieur Laurent MARTIN, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

AH V2

300

PREAMBULE

Un accord sur le Chèque Emploi Service Universel a été signé le 21 octobre 2019 pour une durée de 3 ans.

Cet accord prenant fin le 31 décembre 2021, une nouvelle négociation s'est ouverte au cours du 2^{ème} trimestre 2022 afin de reconduire le dispositif et pour apporter un soutien supplémentaire aux salariés aidants de la Caisse Régionale.

Le présent accord est conclu et fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif de CESU au sein de la Caisse Régionale pour les années 2023, 2024 et 2025.

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le dispositif de CESU.

Le CESU est un moyen de paiement sécurisé qui permet de régler de nombreuses prestations de service à la personne, auxquels les salariés ont recours, en bénéficiant d'une prise en charge partielle ou totale de la part de la Caisse Régionale.

Article 2 : Bénéficiaires

Tout salarié sous contrat à durée déterminée ou indéterminée justifiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois consécutifs, peut procéder à la commande de CESU et bénéficier de la prise en charge partielle de la Caisse Régionale, dans les conditions ci-dessous, et ceci pour la durée de l'accord.

L'ancienneté requise s'apprécie au jour de la commande.

Article 3 : Dispositifs différenciés

Les bénéficiaires au sens de l'article 2 choisissent de s'affilier à l'un des quatre dispositifs suivants non cumulables, en fonction de leur situation et de leurs besoins :

- CESU dédié à la garde d'enfant
- CESU à usage général
- CESU Handicap
- CESU Aidants

AH VM

4 CN

➤ Un dispositif de CESU « Garde d'enfant »

Il permet aux salariés de commander des CESU préfinancés destinés à régler les frais de garde de leurs enfants à charge jusqu'au 11ème anniversaire. L'éligibilité de l'enfant s'apprécie au jour de la commande. Les CESU « garde d'enfant » peuvent être utilisés pour tous les modes de garde dont les prestataires acceptent le CESU.

La prise en charge de l'entreprise est de 50 % de la valeur faciale des CESU commandés, et dans la limite de 400 € par an et par enfant éligible déclaré à charge du salarié auprès des services Ressources Humaines de la Caisse Régionale. Chaque salarié commande un nombre de chèques à sa convenance de 10 euros sachant que l'abondement annuel portera sur une valeur maximum de chèque de 400 €.

⇒ Ainsi, un salarié sera facturé 200€ pour une commande de 40 chèques à 10 €. Le solde de 200 € étant à la charge de l'entreprise.

Il est précisé que chaque salarié peut commander autant de chèques qu'il le souhaite mais le calcul de l'abondement sera toujours limité à un plafond de 400 euros par an et par enfant éligible.

Le salarié ayant opté pour ce dispositif ne peut pas bénéficier, au cours de la même année, de la prise en charge de l'entreprise au titre des autres types de CESU disponibles au sein de l'entreprise.

➤ Un dispositif de CESU « Handicap » :

Il permet aux salariés en situation de handicap de bénéficier des CESU financés à 100% par l'entreprise à hauteur de 400€ par an et par salarié. Le Code du travail définit les principales catégories de personnes pouvant justifier du statut de personne handicapée (article L5212-13 du Code du travail en vigueur à la signature de l'accord). L'entreprise et les organisations syndicales signataires s'entendent pour que les dispositions du présent point s'appliquent au bénéfice des personnes reconnues handicapées au sens de cet article.

** Article L5212-13 du Code du travail en vigueur à la date de signature de l'accord :*

« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ».

AA DL

4 CW

Il est précisé que chaque salarié commande autant de chèques qu'il le souhaite mais que la prise en charge annuelle de l'entreprise à hauteur de 100% portera sur une valeur maximum de chèques de 400€.

⇒ Ainsi, ce salarié ne sera pas facturé pour une commande 40 chèques à 10 €. La totalité des 400 € étant à la charge de l'entreprise.

Le salarié ayant opté pour ce dispositif ne peut pas bénéficier, au cours de la même année, de la prise en charge de l'entreprise au titre des autres types de CESU disponibles au sein de l'entreprise.

➤ Un dispositif de CESU « Aidant »

Un dispositif de Chèques Emploi Service Universel (CESU) dédié spécifiquement aux salariés aidants et financé par l'entreprise est institué au sein de l'entreprise. Il permet aux salariés aidants de commander des CESU préfinancés destinés à régler des prestations de service à la personne.

Le salarié aidant doit accompagner une personne qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité et qui peut être :

- La personne avec qui le salarié vit en couple : mariage, pacs ou concubinage (union libre)
- Son ascendant : personne dont le salarié est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent,....,
- Son descendant : Enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, l'enfant dont le salarié assume la charge (au sens des prestations familiales)
- Son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral : Frères, sœurs d'une personne et enfants de ces derniers (collatéraux privilégiés) ainsi qu'oncles, tantes, cousins, cousines (collatéraux ordinaires) jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'attribution du CESU « Aidant » se fera sur la base des critères ci-dessus et avec les mêmes justificatifs demandés pour le congé proche aidant.

La liste des justificatifs à fournir à la date de signature de l'accord :

- Déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables
- Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa ou un adulte handicapé)
- Copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir (lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie)

La prise en charge de l'entreprise est de 75 % de la valeur faciale des CESU commandés, et dans la limite de 400 € par an et par salarié ayant la charge d'un ascendant sans autonomie. Chaque salarié commande un nombre de chèques à sa convenance de 10 euros sachant que l'abondement annuel portera sur une valeur maximum de chèque de 400 €.

⇒ Ainsi, un salarié sera facturé 100€ pour une commande de 40 chèques à 10 €. Le solde de 300 € étant à la charge de l'entreprise.

MH
CU

Il est précisé que chaque salarié peut commander autant de chèques qu'il le souhaite mais le calcul de l'abondement sera toujours limité à un plafond de 400 euros par an et par salarié aidant.

Le salarié ayant opté pour ce dispositif ne peut pas bénéficier, au cours de la même année, de la prise en charge de l'entreprise au titre des autres types de CESU disponibles au sein de l'entreprise.

➤ **Un dispositif de CESU « Général »**

Il permet aux salariés de commander des CESU préfinancés destinés à régler des prestations de service à la personne. Les CESU à usage général peuvent être utilisés pour régler tous types de prestations de services dont les prestataires acceptent le CESU.

La prise en charge de l'entreprise est de 50 % de la valeur faciale des CESU commandés, et dans la limite de 300 € par an et par salarié. Chaque salarié commande un nombre de chèques à sa convenance de 10 euros sachant que l'abondement annuel portera sur une valeur maximum de chèque de 300 €.

⇒ Ainsi, un salarié sera facturé 150€ pour une commande de 30 chèques à 10 €. Le solde de 150 € étant à la charge de l'entreprise.

Il est précisé que chaque salarié peut commander autant de chèques qu'il le souhaite mais le calcul de l'abondement sera toujours limité à un plafond de 300 euros par an et par salarié.

Le salarié ayant opté pour ce dispositif ne peut pas bénéficier, au cours de la même année, de la prise en charge de l'entreprise au titre des autres types de CESU disponibles au sein de l'entreprise.

Article 4 : Fonctionnement

• **Affiliation :**

L'affiliation à l'un ou l'autre des quatre dispositifs se fait au moment de la première commande de l'année civile effectuée par le salarié, et ce jusqu'à la fin de l'année civile considérée.

• **Commandes :**

Les commandes de CESU sont possibles par les salariés bénéficiaires à l'occasion de 4 campagnes par an (aux dates fixées par la DRH).

Les salariés bénéficiaires peuvent commander autant de chèques qu'ils le souhaitent durant ces 4 campagnes mais le calcul de l'abondement sera toujours limité selon un plafond annuel indiqué à l'article 2 dudit accord.

Ils ont ainsi la possibilité d'étaler les commandes (et donc le prélèvement) sur plusieurs campagnes afin de « lisser » l'impact financier de ces commandes.

Afin de répondre à certaines situations particulières (reconnaissance d'une situation de handicap entre 2 campagnes ou prise du congé proche aidant, ...), il sera possible de commander des CESU sans attendre la prochaine campagne et en sollicitant directement la DRH.

Une communication sera faite auprès des salariés avant chaque période d'ouverture des commandes de CESU. Pour information et sous réserve de modification, la première commande au titre du présent accord se déroulera en mars 2023.

- **Prélèvement :**

Afin de satisfaire aux obligations légales de déclaration auprès des organismes sociaux et fiscaux, la participation « salarié » sera indiquée sur le bulletin de salaire du mois de la commande puis déduite du net à payer.

Article 5 : Régime fiscal de l'aide

A la date de signature du présent accord, l'aide financière de l'entreprise sous forme de CESU est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 830 € par année civile et par salarié bénéficiaire.

Article 6 : Le suivi de l'accord

Afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord, un suivi est réalisé chaque année au sein de la Commission de suivi des accords locaux prévue à l'article 3-2 de l'accord relatif à l'organisation, le fonctionnement et les moyens du dialogue social.

Article 7 : Durée

Le présent accord est signé pour une durée de trois ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cessera définitivement de produire ses effets le 31 décembre 2025, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée.

Article 8 : Dispositions diverses

ADHESION

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

REVISION

Chaque partie pourra, à tout moment, formuler une demande de révision.

Cette demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

3 CW

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

NOTIFICATION ET DEPOT LEGAL

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé par la direction à la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le portail RH.

Fait à Soyaux en 5 exemplaires, le 5 mai 2022

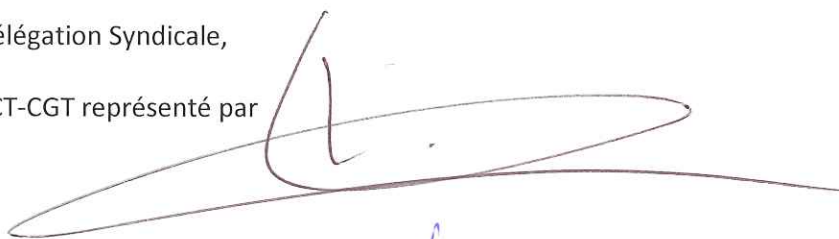
Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Laurent Martin,
Directeur Général,



Pour la Délégation Syndicale,

CGT/UGICT-CGT représenté par



SNECA représenté par



SUD représenté par

Nicolas HAUTHIER
