

BOIRON
SA au capital de 17 504 408 €
2 avenue de l'Ouest Lyonnais
69510 MESSIMY
967 504 697 RCS LYON

ACCORD RELATIF AU COMPTE MOMENTS CLES DE LA VIE
--

PREAMBULE

Dans un contexte d'évolution du monde du travail, BOIRON réaffirme son engagement à offrir un environnement où chacun peut s'épanouir pleinement à chaque étape de sa vie, en conciliant engagement professionnel et équilibre personnel. Fidèle à ses valeurs, BOIRON place l'humain au cœur de sa politique sociale et considère la qualité de vie et les conditions de travail comme un pilier essentiel de son identité et de sa performance collective.

Dans ce cadre, BOIRON a engagé une démarche participative afin d'identifier les nouvelles aspirations des collaborateurs et d'adapter sa politique sociale en conséquence. Des ateliers collaboratifs ont permis de recueillir leurs attentes et de faire notamment émerger le besoin de repenser nos accords sociaux afin de permettre une meilleure prise en compte des différents temps de vie des collaborateurs tout au long de leur carrière.

Dans cette perspective, BOIRON a proposé aux partenaires sociaux de faire évoluer l'accord sur la retraite et sa préparation en un accord sur les moments clés de la vie, afin d'en faire un dispositif intergénérationnel, ouvert à un plus grand nombre de collaborateurs et couvrant des situations variées telles que la parentalité, l'aidance, le handicap, les projets de vie (personnels ou professionnels), ainsi que la fin de carrière.

Le présent accord institue ainsi le compte moments clés de la vie, un compte individuel propre à chaque salarié et alimenté en temps par BOIRON. Ce dispositif novateur permet aux salariés éligibles de bénéficier d'absences rémunérées pour accompagner les étapes essentielles de leur vie. Il traduit la volonté de l'entreprise de renforcer la qualité de vie au travail en offrant une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Pour accompagner cette évolution d'accord, les parties ont convenu de mettre en place un dispositif transitoire et spécifique de fin de carrière à destination des salariés étant proches de la retraite et de ceux ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise.

En conséquence, les Laboratoires BOIRON, représentés par _____, Directrice des Relations Humaines, d'une part, et les Délégués Syndicaux Centraux, d'autre part,

ONT ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – PRINCIPES GENERAUX DU COMPTE MOMENTS CLES DE LA VIE	4
ARTICLE 2 – CONDITIONS D’OUVERTURE DES DROITS AU COMPTE	4
ARTICLE 3 – ALIMENTATION DU COMPTE	4
Article 3.1 – Principes d’alimentation	4
Article 3.2 – Dispositions spécifiques pour les salariés présents aux effectifs et ayant au moins 10 ans d’ancienneté au 31 août 2026	5
Article 3.3 – Impacts des absences sur l’acquisition des heures	5
ARTICLE 4 – UTILISATION DU COMPTE	6
Article 4.1 – Conditions et modalités générales communes d’utilisation	6
4.1.1 - Conditions d’utilisation du compte	6
4.1.2 - Modalités d’utilisation du compte : réduction du temps de travail ou absence	6
4.1.3 - Articulation avec les dispositifs légaux et conventionnels existants	7
4.1.4 - Valorisation des heures	7
4.1.5 - Impact des absences sur la prise des heures	7
4.1.6 - Epargne sur le compte épargne temps	7
Article 4.2 – Parentalité	8
4.2.1 - Philosophie	8
4.2.2 - Bénéficiaires	8
4.2.3 - Modalités d’utilisation	9
4.2.3.1. Réduction du temps de travail	9
4.2.3.2. Absence temporaire	9
4.2.3.3. Formalisation de la demande	9
Article 4.3 – Projet personnel et professionnel	10
4.3.1 - Philosophie	10
4.3.2 - Bénéficiaires	10
4.3.3 - Modalités d’utilisation	10
4.3.3.1. Absence temporaire	10
4.3.3.2 - Formalisation de la demande	11
Article 4.4 – Congé personnel	11
4.4.1 - Philosophie	11
4.4.2 - Bénéficiaires	12
4.4.3 - Modalités d’utilisation	12
4.4.3.1. Absence temporaire	12
4.4.3.2. Formalisation de la demande	12
Article 4.5 – Handicap	13
4.5.1 - Philosophie	13
4.5.2 - Bénéficiaires	13
4.5.3 - Modalités	13
4.5.2.1. Réduction du temps de travail	13
4.5.2.2. Absence temporaire	13
4.5.2.3. Formalisation de la demande	14
Article 4.6 – Aide	14
4.6.1 - Philosophie	14
4.6.2 - Bénéficiaires	14
4.6.3 - Modalités d’utilisation	15

4.6.3.1. Réduction du temps de travail.....	15
4.6.3.2. Absence temporaire.....	15
4.6.3.3. Formalisation de la demande.....	15
Article 4.7 – Fin de carrière	16
4.7.1 - Philosophie.....	16
4.7.2 - Bénéficiaires.....	16
4.7.3 - Choix d'options de fin de carrière	16
4.7.3.1. Option 1 : réduction du temps de travail avant le départ à la retraite.....	17
4.7.3.2. Option 2 : départ physique anticipé avant le départ à la retraite	18
4.7.3.3. Option 3 : dispositif hybride (réduction du temps de travail puis départ anticipé)	19
4.7.4 - Modalités communes d'utilisation du compte dans le cadre de la fin de carrière ..	19
4.7.4.1. Accès au dispositif.....	19
4.7.4.2. Formalisation de la demande.....	19
4.7.4.3. Engagement écrit	20
4.7.4.4. Incidence de la maladie sur l'utilisation du compte dans le cadre de la fin de carrière.....	20
4.7.4.5. Suivi en entretien d'évaluation et de progrès	21
4.7.4.6. Impact d'un changement de réglementation	21
ARTICLE 5 – STATUT DU SALARIE	22
Article 5.1 – Situation du salarié pendant l'utilisation du compte	22
Article 5.2 – Retour du salarié à l'issue de la période d'utilisation (hors fin de carrière)	23
ARTICLE 6 – PERIODE TRANSITOIRE	23
Article 6.1 – Dispositions transitoires pour la fin de carrière.....	23
6.1.1 - Dispositions transitoires applicables aux salariés entrés en préparation retraite dans le cadre de l'accord pour la retraite et sa préparation avant le 1 ^{er} septembre 2026.	23
6.1.2 - Dispositions transitoires applicables aux salariés procédant à la liquidation de leur retraite au plus tard le 31 décembre 2031	23
Article 6.2 – Modalités de consommation progressive du compte entre 2026 et 2029 (hors fin de carrière)	24
ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES	24
Article 7.1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord	24
Article 7.2 – Révision	24
Article 7.3 – Clause de revoyure	25
Article 7.4 – Suivi de l'accord	25
Article 7.5 – Dépôt et publicité.....	25

ARTICLE 1 – PRINCIPES GENERAUX DU COMPTE MOMENTS CLES DE LA VIE

Le compte moments clés de la vie est un compte individuel exprimé en temps, ouvert à chaque salarié remplissant les conditions prévues au présent accord.

Il a pour objet de permettre aux salariés de bénéficier, tout au long de leur vie professionnelle, d'absences rémunérées pour les accompagner dans les étapes clés de leur vie, selon les modalités définies au présent accord.

Ce compte est strictement non-monétisable. Les heures inscrites sur celui-ci ne peuvent en aucun cas donner lieu à une compensation financière, ni en cours de carrière, ni lors du départ de l'entreprise. En effet, les parties rappellent expressément que le temps alloué au titre du compte moments clés de la vie ne confère aucun droit acquis aux salariés et n'a vocation à être utilisé que dans le cadre du présent accord.

ARTICLE 2 – CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS AU COMPTE

Pour bénéficier de l'ouverture d'un compte moments clés de la vie, le salarié doit :

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Justifier d'une ancienneté minimale de 3 ans. Il est précisé que l'ancienneté figurant sur le bulletin de paie fait foi pour déterminer les droits du salarié liés à l'ouverture du compte.

Chaque salarié bénéficiaire d'un compte voit ensuite celui-ci s'alimenter selon les modalités prévues ci-après.

Sont expressément exclus des présentes dispositions, les salariés en mesure d'âge ou en congé de reclassement externe.

ARTICLE 3 – ALIMENTATION DU COMPTE

Article 3.1 – Principes d'alimentation

Le compte moment clés de la vie du salarié est alimenté par BOIRON à partir de la 3^{ème} année et jusqu'à la 25^{ème} année d'ancienneté incluse. Au-delà de 25 ans d'ancienneté, aucune alimentation supplémentaire n'est effectuée.

Pour un salarié à temps plein, le compte est alimenté comme suit :

- au titre des 3^{ème} et 4^{ème} années d'ancienneté : 28 heures par an, soit 4 jours pour un salarié en forfait jours ;
- à compter de la 5^{ème} année et jusqu'à la 25^{ème} année : 35 heures par an, soit 5 jours pour un salarié en forfait jours.

L'alimentation du compte s'effectue chaque année au mois de janvier, sur la base de l'ancienneté appréciée au 31 décembre de l'année précédente.

Pour le démarrage du présent accord, le compte moments clés de la vie sera alimenté du nombre d'heures correspondant à l'ancienneté du salarié appréciée au 1^{er} septembre 2026. Puis, à compter du 1^{er} janvier 2027, l'alimentation du compte suivra les modalités définies ci-dessus.

Il est précisé que l'ancienneté figurant sur le bulletin de paie fait foi pour déterminer les droits du salarié liés à l'alimentation du compte.

Les heures ainsi acquises sur le compte se cumulent, années après années, jusqu'à 25 ans d'ancienneté. Le cumul des heures ne peut, sur l'ensemble de la carrière du salarié, dépasser un plafond fixé à 791 heures, soit 113 jours pour un salarié en forfait jours (cf. annexe 1).

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation est proratisée en fonction de leur durée contractuelle de travail moyenne sur l'année précédant l'acquisition.

Par ailleurs, les heures consommées au cours de la carrière selon les modalités définies ci-après sont imputées sur le compte et viennent en déduction du plafond ci-dessus.

Article 3.2 – Dispositions spécifiques pour les salariés présents aux effectifs et ayant au moins 10 ans d'ancienneté au 31 août 2026

Les salariés à temps plein présents aux effectifs et ayant au moins 10 ans d'ancienneté au 31 août 2026 verront leur compte moments clés de la vie majoré entre la 15^{ème} et la 25^{ème} année d'ancienneté comme suit :

- de la 15^{ème} à la 19^{ème} année d'ancienneté : 35 heures par an, soit 5 jours pour un salarié en forfait jours ;
- de la 20^{ème} à la 22^{ème} année d'ancienneté : 38,5 heures par an, soit 5,5 jours pour un salarié en forfait jours ;
- de la 23^{ème} et jusqu'à la 25^{ème} année d'ancienneté : 42 heures par an, soit 6 jours pour un salarié en forfait jours.

Dans ce cas, le plafond cumulé des heures sur la carrière est porté, pour ces seuls salariés, de 791 heures à 1207,50 heures, soit 172,5 jours pour un salarié en forfait jours (cf. annexe 2).

Enfin, les salariés visés ci-dessus acquièrent 94,50 heures supplémentaires au titre de leur 25^{ème} année d'ancienneté, soit 13,5 jours pour un salarié en forfait jours, à condition qu'ils n'aient jamais utilisé leur compte moments clés de la vie au cours de leur carrière au sein de l'entreprise.

Le plafond cumulé des heures ainsi acquises est porté de 1207,50 heures à 1302 heures, soit 186 jours pour un salarié en forfait jours (cf. annexe 2).

Pour les salariés à temps partiel, ces majorations sont proratisées en fonction de leur durée contractuelle de travail moyenne sur l'année précédant l'acquisition.

Il est précisé que les heures majorées acquises au titre des dispositions du présent article sont exclusivement destinées à une utilisation dans le cadre de la fin de carrière.

Par ailleurs, les heures consommées au cours de la carrière selon les modalités définies ci-après sont imputées sur le compte et viennent en déduction des plafonds ci-dessus.

Article 3.3 – Impacts des absences sur l'acquisition des heures

L'acquisition des heures au titre du compte moments clés de la vie est déterminée en fonction de la seule ancienneté du salarié.

Par conséquent, seules les absences prises en compte pour le calcul de l'ancienneté (telles que les congés payés, les accidents du travail/maladies professionnelles etc.) ouvrent droit à des heures au titre du compte moments clés de la vie.

Il en est de même pour les heures majorées acquises dans les conditions prévues à l'article 3.2 ci-dessus.

ARTICLE 4 – UTILISATION DU COMPTE

Le compte moments clés de la vie peut être mobilisé, conformément aux conditions et modalités définies au présent article, dans le cadre des 6 cas d'utilisation suivants :

- parentalité,
- projet personnel et professionnel,
- congé personnel,
- handicap,
- aide,
- fin de carrière.

Article 4.1 – Conditions et modalités générales communes d'utilisation

4.1.1 - Conditions d'utilisation du compte

Pour utiliser son compte, le salarié doit :

- avoir acquis des droits sur son compte ;
- remplir les conditions propres à chaque cas d'utilisation définies ci-après.

Le compte moment clés de la vie est mobilisé à l'initiative du salarié et sous réserve de l'accord préalable de son responsable hiérarchique.

4.1.2 - Modalités d'utilisation du compte : réduction du temps de travail ou absence

Le compte moments clés de la vie peut être mobilisé par le salarié pour réduire son activité ou s'absenter de l'entreprise selon les modalités d'utilisation propres à chaque cas définies ci-après.

En cas d'utilisation par réduction de son temps de travail, le salarié doit conserver un taux d'activité au moins égal à 50% d'un temps plein, tous dispositifs légaux et conventionnels confondus (compte moments clés de la vie, temps partiel ou forfait jours réduit, compte épargne temps, retraite progressive, etc.). Pour un salarié à temps plein, cela correspond à 2,5 jours d'absence maximum par semaine.

Par dérogation à ce qui précède, compte tenu des enjeux organisationnels, ce taux est porté à 80% d'un temps plein pour les managers et salariés itinérants, correspondant à un jour d'absence maximum par semaine.

Il est ici précisé que ce taux d'activité ne tient pas compte de la prise ponctuelle par le salarié des droits qu'il détient, le cas échéant et en particulier, au titre des congés payés légaux, congés d'ancienneté, RTT, congé événements familiaux, récupération dans le cadre de la flexibilité.

Un salarié à temps partiel ou en forfait jours réduit peut, avec l'accord préalable de son responsable hiérarchique, utiliser son compte moments clés de la vie pour réduire davantage son temps de travail sous réserve du respect du taux minimum d'activité susmentionné et de la compatibilité avec les besoins de l'activité et les nécessités de services.

En tout état de cause, l'utilisation du compte est subordonnée à la compatibilité avec les besoins de l'activité et les nécessités de service et à l'accord préalable du responsable hiérarchique.

4.1.3 - Articulation avec les dispositifs légaux et conventionnels existants

Le salarié peut, en complément de l'utilisation de son compte moments clés de la vie, solliciter les dispositifs légaux et conventionnels en vigueur (congé parental, congé proche aidant, retraite progressive, etc.) sous réserve de leur compatibilité avec les besoins de l'activité et les nécessités de service et de l'accord préalable de son responsable hiérarchique.

En tout état de cause, la mobilisation de ces dispositifs additionnée à celle du compte moments clés de la vie ne saurait avoir pour effet de réduire le temps de travail du salarié en-deçà du taux minimum d'activité susmentionné.

4.1.4 - Valorisation des heures

Pour les salariés soumis à un décompte horaire, les heures utilisées sont comptabilisées au réel de leur utilisation, sur la base de l'horaire théorique (poids de journée attendu) du salarié. Elles sont valorisées au taux horaire sur la base de la rémunération applicable au moment de la prise.

Pour les salariés en forfait jours, les heures sont converties en jours, valorisés au taux journalier du salarié. Il est précisé que, pour l'application du présent accord, une demi-journée correspond à 3,5 heures et une journée à 7 heures.

4.1.5 - Impact des absences sur la prise des heures

En cas de maladie ou d'accident survenant avant ou pendant la période d'utilisation du compte moments clés de la vie, les heures non utilisées seront reportées au retour du salarié.

Les nouvelles modalités de pose éventuelles devront être définies et validées préalablement avec le responsable hiérarchique.

Par dérogation à ce qui précède, des dispositions spécifiques sont prévues en cas d'utilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre de la fin de carrière.

4.1.6 - Epargne sur le compte épargne temps

Le compte moments clés de la vie répond à un besoin inhabituel auquel le salarié est confronté au cours de sa vie et pour lequel les possibilités d'absence dont il dispose pour y faire face (congés payés légaux, congés d'ancienneté, flexibilité, RTT, etc.) ne sont pas suffisantes.

En conséquence, par dérogation aux dispositions de l'accord sur le compte épargne temps, lors de l'utilisation de son compte moments clés de la vie, le salarié ne pourra pas épargner de congés payés (5^{ème} semaine), congés d'ancienneté et/ou RTT sur son compte épargne temps jusqu'à l'expiration de la période de prise des droits concernés, soit :

- pour les congés payés et congés d'ancienneté, à fin mai de l'année N ou N+1 selon la date d'utilisation du compte moments clés de la vie,

- pour les RTT, à fin décembre de l'année d'utilisation du compte moments clés de la vie.

Exemples :

- *Un salarié utilise son compte moments clés de la vie en avril 2028 : il ne pourra pas épargner sur son compte épargne temps ni de congés payés et d'ancienneté à fin mai 2028, ni de RTT à fin décembre 2028.*
- *Un salarié utilise son compte moments clés de la vie en juillet 2028 : il ne pourra pas épargner sur son compte épargne temps ni de RTT à fin décembre 2028, ni de congés payés et d'ancienneté à fin mai 2029.*
- *Un salarié utilise son compte moments clés de la vie en mai et juin 2028 : il ne pourra pas épargner sur son compte épargne temps ni de RTT à fin décembre 2028, ni de congés payés et d'ancienneté à fin mai 2028 et à fin mai 2029.*
- *Un salarié utilise son compte moments clés de la vie en décembre 2028 et janvier 2029 : il ne pourra pas épargner sur son compte épargne temps ni de RTT à fin décembre 2028 et à fin décembre 2029, ni de congés payés et d'ancienneté à fin mai 2029.*

Ainsi, les congés payés et congés d'ancienneté acquis, non encore utilisés et ne pouvant être épargnés du fait des dispositions ci-dessus devront être pris dans les conditions de l'accord relatif à la durée du travail et aux congés, faute de quoi ils seront perdus.

Le solde des RTT non utilisés et ne pouvant être épargné du fait des dispositions ci-dessus sera automatiquement affecté au fonds de solidarité (dons de jours) tel que prévu par l'accord relatif à l'engagement des salariés et à la solidarité.

A titre exceptionnel, sur dérogation expresse de la DRH, un report des jours de congés payés ou congés d'ancienneté non pris pourra être autorisé sur le mois suivant la fin de la période de prise (soit jusqu'à fin juin).

Article 4.2 – Parentalité

4.2.1 - Philosophie

Le compte moments clés de la vie peut être mobilisé par les salariés parents, ou en voie de le devenir, afin :

- d'accompagner les premiers moments de vie de leur enfant jusqu'à son entrée à l'école,
- d'accompagner leur enfant, quel que soit son âge, qui nécessite un soutien particulier, qu'il soit médical, éducatif, thérapeutique ou lié à une période difficile de sa vie,
- de faciliter leur démarche d'adoption, ainsi que l'accueil et l'intégration de l'enfant adopté.

4.2.2 - Bénéficiaires

Les salariés susceptibles d'utiliser le compte moments clés de la vie dans le cadre des présentes dispositions et dans le respect de la philosophie définie ci-dessus, sont :

- les salariés parents d'un enfant,
- les salariés s'occupant d'un enfant vivant de manière régulière sous le même toit,
- les salariés en procédure d'adoption,

disposant d'un solde d'heures suffisant.

4.2.3 - Modalités d'utilisation

La mobilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre de la parentalité peut prendre deux formes, sous réserve que celle retenue par le salarié soit compatible avec les besoins de l'activité et les nécessités de service et que le salarié reçoive l'accord préalable de son responsable hiérarchique.

4.2.3.1. Réduction du temps de travail

Le salarié peut réduire temporairement son temps de travail en utilisant les heures inscrites sur son compte moments clés de la vie. La durée de cette réduction d'activité est comprise entre un mois minimum et le solde d'heures disponible sur le compte du salarié.

Conformément aux modalités générales d'utilisation, le salarié doit conserver un taux d'activité minimum de 50% d'un temps plein, tous dispositifs légaux et conventionnels confondus (compte moments clés de la vie, temps partiel ou forfait jours réduit choisi, congé parental d'éducation, compte épargne temps, etc.). Ce taux est porté à 80% d'un temps plein pour les managers et salariés itinérants.

La réduction du temps de travail peut être organisée, sous réserve que l'organisation le permette, par demi-journée ou journée entière.

Il est précisé que la réduction d'activité rémunérée dans le cadre de l'utilisation du compte moments clés de la vie ne modifie pas le taux d'activité contractuel du salarié.

4.2.3.2. Absence temporaire

Le salarié peut également utiliser son compte moments clés de la vie pour s'absenter temporairement de l'entreprise.

La durée de cette absence doit être comprise entre une semaine minimum et le solde d'heures disponible sur le compte du salarié.

Toutefois, dans le cadre spécifique du soutien particulier de l'enfant, le salarié qui souhaiterait bénéficier d'une absence d'une durée inférieure à une semaine devra solliciter une dérogation auprès de la commission solidarité instituée en vertu de l'accord relatif à l'engagement des salariés et à la solidarité.

4.2.3.3. Formalisation de la demande

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte moments clés de la vie dans le cadre de la parentalité adresse une demande écrite à son responsable hiérarchique précisant :

- le motif de l'absence,
- le volume d'heures qu'il envisage d'utiliser,
- la durée et les dates de début et de fin de la période d'absence ou les dates de début et de fin de la période de réduction du temps de travail, le taux d'activité et la répartition souhaitée.

La demande est accompagnée des justificatifs requis et adressée dans le respect du délai de prévenance prévu en annexe du présent accord (cf. annexe 3).

En cas d'absence durable de son responsable hiérarchique direct, le salarié adresse sa demande à celui du niveau supérieur.

Dans le cadre spécifique du soutien de l'enfant, le salarié soumet préalablement sa situation à l'assistant(e) social(e), à charge pour lui(elle) de l'étudier et de valider que celle-ci relève bien du champ d'application des présentes dispositions.

Le responsable hiérarchique est tenu d'apporter une réponse par écrit, dans le délai prévu en annexe du présent accord (cf. annexe 3).

En cas de refus de la demande, celui-ci doit être motivé, notamment par des raisons liées aux besoins de l'activité ou aux nécessités de service, et remonté au Responsable des Relations Humaines (RRH).

En cas de désaccord avec ce refus, le salarié peut solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique et le Responsable des Relations Humaines (RRH), en concertation avec l'assistant(e) social(e) pour le cas spécifique du soutien de l'enfant.

Article 4.3 – Projet personnel et professionnel

4.3.1 - Philosophie

Le compte moments clés de la vie peut être mobilisé par les salariés afin de concrétiser un projet personnel ou professionnel visant à contribuer à son accomplissement personnel.

Par **projet personnel**, il est fait référence à un projet artistique, culturel, scientifique, sportif (aventure ou exploit), humanitaire ou lié à une démarche de bénévolat de compétences.

Par **projet professionnel**, il est fait référence à un projet de formation, qu'elle soit ou non qualifiante ou certifiante.

4.3.2 - Bénéficiaires

Tous les salariés bénéficiaires d'un compte moments clés de la vie sont susceptibles de l'utiliser dans le cadre des présentes dispositions et dans le respect de la philosophie définie ci-dessus, sous réserve d'un solde d'heures suffisant.

4.3.3 - Modalités d'utilisation

4.3.3.1. Absence temporaire

La mobilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre d'un projet personnel ou professionnel prend la forme d'une absence temporaire, au maximum une fois tous les 10 ans.

La durée de chaque absence doit être comprise entre une semaine minimum et 4 semaines consécutives maximum.

En contrepartie de l'accompagnement par l'entreprise du projet personnel ou professionnel par un congé supra-légal, le salarié qui serait amené à démissionner ou à partir en congé pour création ou reprise d'entreprise pendant la période d'utilisation du compte verra les jours

d'absence accordés à ce titre automatiquement requalifiés et déduits de ses droits à congés payés, congés d'ancienneté, RTT, flexibilité et/ou compte épargne temps.

Il en sera de même en cas de démission ou de congé pour création ou reprise d'entreprise intervenant pendant les 12 mois suivant la fin de la période d'utilisation du compte moments clés de la vie.

En outre, en cas de démission ou de rupture conventionnelle, si le salarié a bénéficié d'une aide financière pour la réalisation de son projet personnel ou professionnel, il sera tenu au remboursement de cette dernière selon l'échéancier ci-après :

- démission ou rupture conventionnelle pendant la période d'utilisation du compte et les 6 mois suivant : remboursement de 100% de l'aide financière ;
- démission ou rupture conventionnelle dans les 7 à 9 mois suivant la période d'utilisation du compte : remboursement de 75% de l'aide financière ;
- démission ou rupture conventionnelle dans les 10 à 12 mois suivant la période d'utilisation du compte : remboursement de 50% de l'aide financière.

Les cas de démission légitime pourront être, à la demande du salarié, étudiés en commission de suivi.

4.3.3.2 - Formalisation de la demande

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte moments clés de la vie dans le cadre d'un projet personnel ou professionnel doit recueillir l'accord préalable de son responsable hiérarchique. Pour ce faire, il lui adresse une demande écrite précisant :

- le motif de l'absence,
- le volume d'heures qu'il envisage d'utiliser,
- la durée et les dates de début et de fin de la période d'absence.

La demande est accompagnée des justificatifs requis et adressée dans le respect du délai de prévenance prévu en annexe du présent accord (cf. annexe 3).

En cas d'absence durable de son responsable hiérarchique direct, le salarié adresse sa demande à celui du niveau supérieur.

Le responsable hiérarchique est tenu d'apporter une réponse par écrit, dans le délai prévu en annexe du présent accord (cf. annexe 3).

En cas de refus de la demande, celui-ci doit être motivé, notamment par des raisons liées aux besoins de l'activité ou aux nécessités de service, et remonté au Responsable des Relations Humaines (RRH).

En cas de désaccord avec ce refus, le salarié peut solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique et le Responsable des Relations Humaines (RRH).

Article 4.4 – Congé personnel

4.4.1 - Philosophie

Le compte moments clés de la vie peut être mobilisé par les salariés dans le cadre d'un congé personnel, afin notamment de contribuer à un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie

professionnelle.

4.4.2 - Bénéficiaires

Tous les salariés bénéficiaires d'un compte moments clés de la vie sont susceptibles de l'utiliser dans le cadre des présentes dispositions et dans le respect de la philosophie définie ci-dessus, sous réserve d'un solde d'heures suffisant.

4.4.3 - Modalités d'utilisation

4.4.3.1. Absence temporaire

La mobilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre d'un congé personnel prend la forme d'une absence temporaire, d'une durée d'une semaine minimum et de deux semaines maximum dans toute la carrière du salarié au sein de l'entreprise.

En contrepartie de ce congé supra-légal, le salarié qui serait amené à démissionner pendant la période d'utilisation du compte verra les jours d'absence accordés à ce titre automatiquement requalifiés et déduits de ses droits à congés payés, congés d'ancienneté, RTT, flexibilité et/ou compte épargne temps.

Il en sera de même en cas de démission intervenant pendant les 12 mois suivant la fin de la période d'utilisation du compte moments clés de la vie.

4.4.3.2. Formalisation de la demande

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte moments clés de la vie dans le cadre d'un projet personnel ou professionnel doit recueillir l'accord préalable de son responsable hiérarchique. Pour ce faire, il lui adresse une demande écrite précisant :

- le motif de l'absence,
- le volume d'heures qu'il envisage d'utiliser,
- la durée et les dates de début et de fin de la période d'absence.

La demande est adressée dans le respect du délai de prévenance prévu en annexe du présent accord (cf. annexe 3).

En cas d'absence durable de son responsable hiérarchique direct, le salarié adresse sa demande à celui du niveau supérieur.

Le responsable hiérarchique est tenu d'apporter une réponse par écrit, dans le délai prévu en annexe du présent accord (cf. annexe 3).

En cas de refus de la demande, celui-ci doit être motivé, notamment par des raisons liées aux besoins de l'activité ou aux nécessités de service, et remonté au Responsable des Relations Humaines (RRH).

En cas de désaccord avec ce refus, le salarié peut solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique et le Responsable des Relations Humaines (RRH).

Article 4.5 – Handicap

4.5.1 - Philosophie

Le compte moments clés de la vie peut être mobilisé par les salariés en situation de handicap, afin de leur permettre de bénéficier de temps adaptés pour répondre à leurs besoins spécifiques en lien avec leur handicap.

4.5.2 - Bénéficiaires

Les salariés susceptibles d'utiliser le compte moments clés de la vie dans le cadre des présentes dispositions et dans le respect de la philosophie définie ci-dessus, sont :

- les salariés titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en cours de validité à la date de l'utilisation du compte,
 - les salariés reconnus en invalidité au sens de la Sécurité sociale,
- disposant d'un solde d'heures suffisant.

4.5.3 - Modalités

La mobilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre du handicap peut prendre deux formes, sous réserve que celle choisie par le salarié soit compatible avec les besoins de l'activité et les nécessités de service et que le salarié reçoive l'accord préalable de son responsable hiérarchique.

4.5.2.1. Réduction du temps de travail

Le salarié peut réduire temporairement son temps de travail en utilisant les heures inscrites sur son compte moments clés de la vie. La durée de cette réduction d'activité est comprise entre un mois minimum et le solde d'heures disponible sur le compte du salarié.

Conformément aux modalités générales d'utilisation, le salarié doit conserver un taux d'activité minimum de 50% d'un temps plein, tous dispositifs légaux et conventionnels confondus (compte moments clés de la vie, temps partiel ou forfait jours réduit à visée thérapeutique, etc.). Ce taux est porté à 80% d'un temps plein pour les managers et salariés itinérants.

La réduction du temps de travail peut être organisée, sous réserve que l'organisation le permette, par demi-journée ou journée entière.

Il est précisé que cette réduction d'activité rémunérée dans le cadre de l'utilisation du compte moments clés de la vie ne modifie pas le taux d'activité contractuel du salarié.

4.5.2.2. Absence temporaire

Le salarié peut également utiliser son compte moments clés de la vie pour s'absenter temporairement de l'entreprise.

Compte tenu des besoins spécifiques liés à la situation de handicap, l'absence peut être comprise entre une demi-journée minimum et le solde d'heures disponible sur le compte du salarié.

4.5.2.3. Formalisation de la demande

Pour mobiliser son compte moments clés de la vie au titre du handicap, le salarié doit au préalable justifier de sa situation de handicap auprès de l'assistant(e) social(e) / du chargé de mission handicap, en fournissant les justificatifs requis (cf. annexe 3).

Une fois cette démarche réalisée, le salarié adresse une demande écrite à son responsable hiérarchique précisant :

- le motif de l'absence,
- le volume d'heures qu'il envisage d'utiliser,
- la durée et les dates de début et de fin de la période d'absence ou les dates de début et de fin de la période de réduction du temps de travail, le taux d'activité et la répartition souhaitée.

La demande est adressée dans le respect du délai de prévenance prévu en annexe du présent accord (cf. annexe 3).

En cas d'absence durable de son responsable hiérarchique direct, le salarié adresse sa demande à celui du niveau supérieur.

Le responsable hiérarchique est tenu d'apporter une réponse par écrit, dans le délai prévu en annexe du présent accord (cf. annexe 3).

En cas de refus de la demande, celui-ci doit être motivé, notamment par des raisons liées aux besoins de l'activité ou aux nécessités de service, et remonté au Responsable des Relations Humaines (RRH).

En cas de désaccord avec ce refus, le salarié peut solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique et le Responsable des Relations Humaines (RRH), en concertation avec l'assistant(e) social(e) / le chargé de mission handicap.

Article 4.6 – Aidance

4.6.1 - Philosophie

Le compte moments clés de la vie peut être mobilisé par les salariés confrontés à des difficultés de vie d'un proche afin de leur permettre de bénéficier de temps adaptés pour répondre à leurs besoins spécifiques en tant qu'aidant.

4.6.2 - Bénéficiaires

Les salariés susceptibles d'utiliser le compte moments clés de la vie, dans le cadre des présentes dispositions et dans le respect de la philosophie définie ci-dessus, sont :

- les salariés aidants, qui viennent en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à un proche avec une réduction d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap,
 - les salariés ayant un proche gravement malade,
- et qui disposent d'un solde d'heures suffisant.

Le « proche » du salarié s'entend notamment de son conjoint, partenaire de PACS ou concubin notoire, de ses parents, de ses enfants, ou de toute autre personne avec laquelle il existe un lien privilégié.

4.6.3 - Modalités d'utilisation

La mobilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre de l'aidance peut prendre deux formes, sous réserve que celle choisie par le salarié soit compatible avec les besoins de l'activité ou les nécessités de service et que le salarié reçoive l'accord préalable de son responsable hiérarchique.

4.6.3.1. Réduction du temps de travail

Le salarié peut réduire temporairement son temps de travail en utilisant les heures inscrites sur son compte moments clés de la vie. La durée de cette réduction est comprise entre un mois minimum et le solde d'heures disponible sur le compte du salarié.

Conformément aux modalités générales d'utilisation, le salarié doit conserver un taux d'activité minimum de 50% d'un temps plein, tous dispositifs légaux et conventionnels confondus (compte moments clés de la vie, temps partiel ou forfait jours réduit choisi, congé de présence parental ou de solidarité familiale, etc.). Ce taux est porté à 80% d'un temps plein pour les managers et salariés itinérants.

La réduction du temps de travail peut être organisée, sous réserve que l'organisation le permette, par demi-journée ou journée entière.

Il est précisé que cette réduction d'activité rémunérée dans le cadre de l'utilisation du compte moments clés de la vie ne modifie pas le taux d'activité contractuel du salarié.

4.6.3.2. Absence temporaire

Le salarié peut également utiliser son compte moments clés de la vie pour s'absenter temporairement de l'entreprise.

Compte tenu des besoins spécifiques liés aux situations d'aidance, l'absence peut être comprise entre une demi-journée minimum et le solde d'heures disponible sur le compte du salarié.

4.6.3.3. Formalisation de la demande

Pour mobiliser son compte moments clés de la vie au titre de l'aidance, le salarié doit au préalable justifier de sa situation auprès de l'assistant(e) social(e) / du chargé de mission handicap, en fournissant les justificatifs requis (cf. annexe 3).

Une fois cette démarche réalisée, le salarié adresse une demande écrite à son responsable hiérarchique précisant :

- le motif de l'absence,
- le volume d'heures qu'il envisage d'utiliser,
- la durée et les dates de début et de fin de la période d'absence ou les dates de début et de fin de la période de réduction du temps de travail, le taux d'activité et la répartition souhaitée.

La demande est adressée dans le respect du délai de prévenance prévu en annexe du présent accord (cf. annexe 3).

En cas d'absence durable de son responsable hiérarchique direct, le salarié adresse sa demande à celui du niveau supérieur.

Le responsable hiérarchique est tenu d'apporter une réponse par écrit, dans le délai prévu en annexe du présent accord (cf. annexe 3).

En cas de refus de la demande, celui-ci doit être motivé, notamment par des raisons liées aux besoins de l'activité ou les nécessités de service, et remonté au Responsable des Relations Humaines (RRH).

En cas de désaccord avec ce refus, le salarié peut solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique et le Responsable des Relations Humaines (RRH), en concertation avec l'assistant(e) social(e) / le chargé de mission handicap.

Article 4.7 – Fin de carrière

4.7.1 - Philosophie

Le compte moments clés de la vie peut être mobilisé par les salariés en fin de carrière afin :

- d'accompagner l'allongement de la fin de carrière,
- d'accompagner la transition vers la retraite et/ou leur permettre de partir plus tôt.

4.7.2 - Bénéficiaires

Les salariés susceptibles d'utiliser le compte moments clés de la vie dans le cadre des présentes dispositions et dans le respect de la philosophie définie ci-dessus sont ceux qui atteignent l'âge légal de départ à la retraite (qu'il s'agisse de l'âge de droit commun ou des exceptions) et qui seront en mesure de liquider leur retraite du régime général de la sécurité sociale à l'issue de la période d'utilisation du compte.

Les salariés visés par le régime transitoire prévu à l'article 6.1.1 sont expressément exclus des dispositions ci-après.

4.7.3 - Choix d'options de fin de carrière

Le compte moments clés de la vie peut être mobilisé en fin de carrière par le salarié pour réduire son temps de travail et/ou pour avancer sa date de départ physique de l'entreprise avant son départ à la retraite.

Trois options de fin de carrière sont définies :

- Option 1 : réduction du temps de travail avant le départ à la retraite,
- Option 2 : départ physique anticipé avant le départ à la retraite (départ administratif),
- Option 3 : modalité hybride combinant une réduction du temps de travail et un départ physique anticipé avant la retraite.

Les options de fin de carrière diffèrent selon la typologie de population concernée.

Ainsi, compte tenu des contraintes et enjeux organisationnels, l'option 2 est l'organisation par défaut pour les managers et salariés itinérants, sauf dérogation formelle expresse du responsable hiérarchique pour recourir à une autre option.

En cas de recours dérogatoire à une autre option, la réduction du temps de travail ne pourra être inférieure à 80% d'un temps plein, tous dispositifs légaux et conventionnels confondus (compte moments clés de la vie, temps partiel ou forfait jours réduit, compte épargne temps, retraite progressive, etc.), conformément aux modalités générales d'utilisation.

L'option 2 est également l'organisation par défaut pour les salariés dont le taux d'activité, tous dispositifs confondus (compte moments clés de la vie, temps partiel ou forfait jours réduit, compte épargne temps, retraite progressive, etc.), est inférieur à 50% d'un temps plein.

4.7.3.1. Option 1 : réduction du temps de travail avant le départ à la retraite

Le salarié peut utiliser son compte moments clés de la vie pour réduire son temps de travail avant son départ à la retraite dans les conditions définies ci-après.

- **Bénéficiaires**

Peuvent opter pour cette option 1, tous les salariés éligibles à l'utilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre la fin de carrière définis à l'article 4.7.2, à l'exclusion des managers et salariés itinérants.

Le manager ou salarié itinérant souhaitant bénéficier de cette option 1 devra obtenir une dérogation expresse auprès de son responsable hiérarchique, qui s'assurera préalablement de la compatibilité de cette option avec les besoins de l'activité et les nécessités de service.

- **Durée de la période de réduction du temps de travail**

La durée de la période de réduction du temps de travail est comprise entre un minimum d'un mois et un maximum de :

- 36 mois pour les salariés des groupes 1 à 5 (hors managers et salariés itinérants) ;
- 24 mois pour les salariés des groupes 6 et plus (hors managers et salariés itinérants).

Sous réserve du respect de ces durées maximales, le salarié peut mobiliser la totalité du solde d'heures de son compte moments clés de la vie dans le cadre de la réduction d'activité.

Pour les managers et salariés itinérants recourant à cette option 1 à titre dérogatoire, la réduction du temps de travail ne pourra excéder une durée de 12 mois.

En tout état de cause, la période de réduction du temps de travail devra, à tout le moins, permettre au salarié d'atteindre l'âge légal (qu'il s'agisse de l'âge de droit commun ou des exceptions) de départ à la retraite du régime général de sécurité sociale.

- **Taux d'activité**

Conformément aux modalités générales d'utilisation, le salarié doit conserver un taux minimal d'activité de 50% d'un temps plein, tous dispositifs légaux et conventionnels confondus (compte moments clés de la vie, temps partiel ou forfait jours réduit, compte épargne temps,

retraite progressive, etc.). Ce taux est porté à 80% d'un temps plein pour les managers et salariés itinérants.

Il est précisé que cette réduction d'activité rémunérée dans le cadre de l'utilisation du compte moments clés de la vie ne modifie pas le taux d'activité contractuel du salarié.

- **Modalités de prise**

La réduction du temps de travail peut être organisée, sous réserve que l'activité et les nécessités de service le permettent, par demi-journée ou journée entière.

La répartition du temps de travail sur les jours de la semaine est déterminée d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique compte-tenu des besoins de l'activité et des nécessités de service.

Si, de façon exceptionnelle, tout ou partie des heures de réduction d'activité ne pouvaient être prises conformément au planning initial du fait des besoins de l'activité ou des nécessités de service, elles pourront être récupérées dans un délai maximal de 30 jours suivant la date de prise initialement prévue. Elles ne pourront cependant en aucun cas être cumulées en vue d'une prise ultérieure.

En tout état de cause, les heures non prises avant la date de départ à la retraite ne pourront en aucun cas être monétisées lors du départ de l'entreprise et seront donc perdues.

4.7.3.2. Option 2 : départ physique anticipé avant le départ à la retraite

Le salarié peut utiliser son compte moments clés de la vie pour avancer sa date de départ physique de l'entreprise avant son départ à la retraite dans les conditions définies ci-après.

- **Bénéficiaires**

Peuvent opter pour cette option 2, tous les salariés éligibles à l'utilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre de la fin de carrière définis à l'article 4.7.2.

Il est par ailleurs rappelé qu'il s'agit de l'option par défaut pour :

- les managers et salariés itinérants ;
- les salariés dont le taux d'activité, tous dispositifs confondus (compte moments clés de la vie, temps partiel ou forfait jours réduit, compte épargne temps, retraite progressive, etc.) serait inférieur à 50% d'un temps plein.

- **Durée et modalités de prise**

Le salarié peut mobiliser la totalité du solde d'heures restant sur son compte moments clés de la vie pour anticiper sa date de départ physique.

Le compte moments clés de la vie devra être utilisé immédiatement avant le départ à la retraite. Cela signifie qu'à l'issue de la période d'utilisation du compte moments clés de la vie pour anticiper son départ physique, le salarié devra impérativement liquider sa retraite.

4.7.3.3. Option 3 : dispositif hybride (réduction du temps de travail puis départ anticipé)

Le salarié peut mobiliser son compte moments clés de la vie pour réduire son temps de travail et avancer sa date de départ physique de l'entreprise avant son départ à la retraite.

Dans ce cadre de cette option 3, il est fait cumulativement application des dispositions régissant les options 1 et 2 ci-avant.

Il est ici précisé que la durée cumulée de la période de réduction du temps de travail et d'anticipation de la date de départ physique ne doit pas excéder, au global :

- 36 mois pour les salariés des groupes 1 à 5 (hors managers et salariés itinérants) ;
- 24 mois pour les salariés des groupes 6 et plus (hors managers et salariés itinérants) ;
- 18 mois pour les managers et salariés itinérants bénéficiaires d'une réduction du temps de travail à titre dérogatoire. Sous réserve de l'accord exprès de leur manager et de la DRH, ces salariés peuvent bénéficier d'un allongement de cette durée, dès lors qu'une durée plus longue permettrait de répondre à un besoin particulier.

4.7.4 - Modalités communes d'utilisation du compte dans le cadre de la fin de carrière

4.7.4.1. Accès au dispositif

Le principe de l'utilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre de la fin de carrière est de droit pour les salariés remplissant les conditions définies au présent accord.

Néanmoins, les modalités d'utilisation du compte dans ce cadre sont définies d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique, en tenant compte des dispositions spécifiques à chaque option ci-dessus.

Il est ici précisé que, lors de l'utilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre de la fin de carrière, le solde est arrondi à la demi-journée la plus proche.

4.7.4.2. Formalisation de la demande

Pour mobiliser son compte moments clés de la vie au titre de la fin de carrière, le salarié adresse une demande écrite à son responsable hiérarchique au moins 6 mois avant la date souhaitée d'utilisation du compte (cf. annexe 3).

En cas d'absence durable de son responsable hiérarchique direct, le salarié adresse sa demande à celui du niveau supérieur.

La demande précise les modalités d'utilisation souhaitées :

- date fixée de départ à la retraite,
- option envisagée,
- selon l'option envisagée, durée et date de début de la période d'absence et/ou date de début et de fin de la période de réduction du temps de travail, taux d'activité et répartition.

Le salarié précise également s'il envisage de mobiliser son compte épargne temps pour réduire (davantage) son temps de travail et/ou avancer (davantage) sa date de départ à la retraite, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord.

En cas de non-respect du délai de prévenance, le salarié pourra tout de même mobiliser son compte dans le cadre de la fin de carrière à la date souhaitée sous réserve de la compatibilité avec les besoins de l'activité et les nécessités de service et de l'accord préalable de son responsable hiérarchique.

Dans le cas contraire, la mobilisation du compte sera reportée d'autant et pourra entraîner, le cas échéant, une perte des heures non-utilisées avant la date de départ à la retraite fixée par le salarié.

Dans les deux mois suivant la demande, le responsable hiérarchique valide la compatibilité de l'option, les modalités de mise en œuvre souhaitées et, le cas échéant, l'utilisation en parallèle du compte épargne temps, avec les besoins de l'activité et les nécessités de service.

En cas de refus de la demande, celui-ci doit être motivé, notamment par des raisons liées à l'activité et aux contraintes d'organisation du service, et remonté au Responsable des Relations Humaines (RRH).

En cas de désaccord avec ce refus, le salarié peut solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique et son Responsable des Relations Humaines (RRH).

Afin de faciliter le choix de l'organisation la plus adaptée aux souhaits du salarié et aux besoins de l'activité, un simulateur est mis à disposition des salariés et managers.

Il est rappelé que si l'option choisie par le salarié ne lui permet pas d'utiliser l'entièreté de son solde d'heures dans le cadre de la fin de carrière, celles-ci seront perdues et ne pourront être ni utilisées pour un autre motif, ni indemnisées lors du départ de l'entreprise.

4.7.4.3. Engagement écrit

Une fois l'option arrêtée et les modalités de mise en œuvre actées, le salarié s'engage par écrit et irrévocablement à prendre sa retraite au terme de la période d'utilisation de son compte moments clés de la vie dans le cadre de la fin de carrière.

Il appartiendra au salarié de faire diligence et d'effectuer toutes les démarches préalables nécessaires à la liquidation de sa pension à l'issue de la période d'utilisation de son compte.

Le caractère irrévocable de cet engagement empêche le salarié de revenir sur ce dernier, peu importe les évolutions législatives, réglementaires ou administratives susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Ainsi, la date de départ à la retraite fixée est immuable et ne pourra faire l'objet d'aucun report ultérieur, y compris pour les salariés pouvant prétendre à un départ anticipé à la retraite (carrière longue, invalidité, etc.).

A la date de son départ, le salarié percevra l'indemnité de départ à la retraite prévue par la Convention Collective de l'Industrie Pharmaceutique.

4.7.4.4. Incidence de la maladie sur l'utilisation du compte dans le cadre de la fin de carrière

Par dérogation à l'article 4.1.5, en cas de maladie ou d'accident survenant pendant la période d'utilisation du compte moments clés de la vie pour fin de carrière, les heures non utilisées pourront être reportées au retour du salarié, selon des modalités définies d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique et sous réserve que besoins de l'activité et les nécessités de service le permettent.

Ce report pourra entraîner une révision du planning de réduction d'activité au titre du compte moments clés de la vie et, le cas échéant, du compte épargne temps, et/ou une modification de la date de départ physique de l'entreprise.

En tout état de cause, cela ne peut en aucun cas conduire à un décalage de la date de départ à la retraite fixée, eu égard au caractère irrévocable de l'engagement pris par le salarié.

Par conséquent, si le report de tout ou partie des heures non utilisées s'avérait impossible, en particulier si le salarié a mobilisé son compte dans le cadre d'un départ physique anticipé, le solde serait perdu.

4.7.4.5. Suivi en entretien d'évaluation et de progrès

Lorsque le salarié approche de l'âge légal de départ à la retraite, l'entretien d'évaluation et de progrès (EEP) est l'occasion pour le salarié et son responsable hiérarchique d'échanger sur la possible mobilisation du compte moments clés de la vie dans le cadre de la fin de carrière.

Si le salarié décide d'utiliser son compte, les parties s'assurent lors des EEP du bon déroulement de la fin de carrière dans ce cadre et évaluent, le cas échéant, la nécessité de mettre en place un plan de transfert de compétences.

4.7.4.6. Impact d'un changement de réglementation

Les dispositions spécifiques ci-après s'appliqueront en cas d'intervention législative, réglementaire ou administrative qui impliquerait une modification des conditions de départ à la retraite (qu'il s'agisse de l'âge légal de départ, de droit commun ou des exceptions, et/ou de la durée d'assurance requise) et qui conduirait les salariés concernés à ne plus pouvoir liquider leur retraite à la date fixée lors de la demande d'utilisation du compte moments clés de la vie ou, à l'inverse, à leur permettre de partir à une date antérieure à celle initialement fixée.

Quelle que soit l'hypothèse, le salarié est tenu d'informer l'entreprise, sans délai, de l'incidence de la réforme sur sa situation personnelle.

• Hypothèse d'un report de la date de départ à la retraite

Dans l'hypothèse d'une réforme conduisant certains salariés à ne pas pouvoir liquider leur retraite à l'issue de la période d'utilisation du compte moments clés de la vie, le salarié concerné bénéficierait d'un report de la date de départ initialement fixée de la durée strictement nécessaire pour lui permettre de liquider sa retraite.

Dans ce cadre, les heures du compte moments clés de la vie que le salarié aurait utilisées entre la date d'entrée en vigueur de la réforme et la date initiale (avant réforme) de son départ à la retraite, seront réparties jusqu'à la nouvelle date de départ à la retraite du salarié, selon les modalités d'organisation définies d'un commun accord avec son responsable hiérarchique et dans le respect des dispositions encadrant chacune des options visées à l'article 4.7.3 ci-dessus.

Dans le cas où le salarié ne disposerait pas d'un nombre d'heures suffisant sur son compte moments clés de la vie pour maintenir une réduction de son temps de travail jusqu'à sa nouvelle date de départ à la retraite dans les conditions prévues par l'accord, l'utilisation de son compte serait temporairement suspendue.

Dans le cas où le salarié ne travaillerait plus au moment de l'entrée en vigueur de la réforme du fait de l'utilisation de son compte moments clés de la vie, le salarié retrouverait son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas de refus du salarié, ce dernier serait placé en absence autorisée non rémunérée jusqu'à sa nouvelle date de départ à la retraite.

- **Hypothèse d'un avancement de la date de départ à la retraite**

Dans l'hypothèse d'une réforme conduisant certains salariés à pouvoir liquider leur retraite à une date antérieure à celle initialement fixée, le salarié pourra :

- soit choisir de maintenir sa date de départ à la retraite initialement fixée ;
- soit choisir de partir plus tôt, à la nouvelle date de départ à la retraite découlant de la réforme.

Dans ce second cas, les heures du compte moments clés de la vie non utilisées du fait de cette nouvelle date de départ pourront être mobilisées par le salarié pour anticiper davantage sa date de départ physique de l'entreprise et/ou réduire davantage son temps de travail, dans le respect des dispositions encadrant chacune des options visées à l'article 4.7.3 ci-dessus, sous réserve de l'accord préalable du responsable hiérarchique et de la compatibilité avec les besoins de l'activité et les nécessités de service.

ARTICLE 5 – STATUT DU SALARIE

Article 5.1 – Situation du salarié pendant l'utilisation du compte

Pendant l'utilisation de son compte moments clés de la vie, le salarié conserve son temps de travail contractuel et bénéficie d'un maintien de son salaire habituel calculé sur la base de son taux d'activité contractuel.

En outre, dans le cadre spécifique de la fin de carrière, les salariés itinérants qui utilisent leur compte bénéficient d'un maintien de leur part variable de rémunération calculé par référence au montant total des primes se rapportant à la période des 12 derniers mois précédant le début de l'utilisation du compte, peu importe leur date de versement, et ramené à la durée de l'absence.

Dans le cadre de l'utilisation du compte pour un autre motif, il est fait application des règles d'administration des primes.

En outre, l'absence temporaire au titre du compte moments clés de la vie est assimilée à une période de travail effectif pour l'acquisition de l'ancienneté et la détermination des droits qui en résulte, pour l'acquisition des congés payés et, le cas échéant, des RTT, ainsi que pour le calcul de la gratification, l'intéressement et la participation.

L'absence temporaire est par ailleurs sans impact sur l'acquisition des heures du compte moments clés de la vie.

Enfin, pendant la période d'utilisation du compte, le salarié demeure tenu au respect de ses obligations contractuelles.

Il lui est par ailleurs interdit d'exercer toute autre activité salariée ou entrepreneuriale durant cette période.

Article 5.2 – Retour du salarié à l’issue de la période d’utilisation (hors fin de carrière)

A l’issue d’une absence temporaire dans le cadre du compte moments clés de la vie, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente.

Un retour anticipé du salarié avant le terme initial de l’absence est possible, sur son emploi ou un emploi équivalent, avec l’accord préalable du responsable hiérarchique.

ARTICLE 6 – PERIODE TRANSITOIRE

Article 6.1 – Dispositions transitoires pour la fin de carrière

6.1.1 - Dispositions transitoires applicables aux salariés entrés en préparation retraite dans le cadre de l’accord pour la retraite et sa préparation avant le 1^{er} septembre 2026

A titre transitoire, les dispositions de l’accord relatif à la retraite et sa préparation du 23 septembre 2021 ci-après annexées (cf. annexe 4) continuent à s’appliquer pour les seuls salariés en préparation à la retraite dans ce cadre au 31 août 2026 et ce, jusqu’à la date de leur départ à la retraite et, en tout état de cause, jusqu’au 31 août 2030 au plus tard.

Les salariés précités resteront ainsi soumis aux mesures individuelles prises en application des dispositions de l’accord relatif à la retraite et à sa préparation du 23 septembre 2021 jusqu’à la date de leur départ à la retraite et, en tout état de cause, jusqu’au 31 août 2030 au plus tard, sans qu’ils ne puissent solliciter les dispositions conventionnelles nouvelles.

6.1.2 - Dispositions transitoires applicables aux salariés procédant à la liquidation de leur retraite au plus tard le 31 décembre 2031

Afin d’assurer la transition entre l’ancien dispositif de préparation à la retraite et les dispositions du présent accord relatives à la fin de carrière, les salariés justifiant d’une ancienneté de 10 ans au 31 août 2026 et procédant à la liquidation de leur retraite au plus tard le 31 décembre 2031, bénéficient d’une majoration de leur compte moments clés de la vie lors de l’utilisation au titre de la fin de carrière selon les modalités suivantes :

- **Départ à la retraite au plus tard le 31 décembre 2030** : le solde des heures acquises et non utilisées est majoré de 20%, dans la limite d’un plafond de 1449 heures pour 25 ans d’ancienneté, réduit des heures consommées au cours de la carrière ;
- **Départ à la retraite au plus tard le 31 décembre 2031** : le solde des heures acquises et non utilisées est majoré de 10%, dans la limite d’un plafond de 1328 heures pour 25 ans d’ancienneté, réduit des heures consommées au cours de la carrière.

Il est ici précisé que, compte-tenu des dispositions particulières ci-dessus applicables, ces salariés ne bénéficieront pas de la majoration de 94,50 heures supplémentaires prévue à l’article 3.2 ci-dessus.

Les salariés susvisés utilisent leur compte au titre de la fin de carrière dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles 4.7.3 et 4.7.4 ci-dessus.

Toutefois, la durée de la période de réduction du temps de travail et/ou d'anticipation de la date de départ physique dans le cadre des options prévues à l'article 4.7.3 ne peut excéder :

- 36 mois pour les salariés des groupes 1 à 5 (hors managers et salariés itinérants) ;
- 30 mois pour les salariés des groupes 6 et plus (hors managers et salariés itinérants).
- 24 mois pour les managers et salariés itinérants. Sous réserve de l'accord exprès de leur manager et de la DRH, ces salariés peuvent bénéficier d'un allongement de cette durée, dès lors qu'une durée plus longue permettrait de répondre à un besoin particulier.

Article 6.2 – Modalités de consommation progressive du compte entre 2026 et 2029 (hors fin de carrière)

Afin de permettre l'utilisation des droits nouvellement acquis dans le cadre du présent accord, tout en garantissant la continuité de l'ancien dispositif de préparation à la retraite pendant le régime transitoire, il a été convenu d'instaurer une consommation progressive du compte moments clés de la vie entre le 1^{er} septembre 2026 et le 31 décembre 2029 :

- **du 1^{er} septembre 2026 au 31 décembre 2027** : utilisation du compte limitée à 25% du solde d'heures (nombre d'heures arrondi à la demi-journée inférieure) ;
- **du 1^{er} janvier au 31 décembre 2028** : utilisation du compte limitée à 50% du solde d'heures (nombre d'heures arrondi à la demi-journée inférieure) ;
- **du 1^{er} janvier au 31 décembre 2029** : utilisation du compte limitée à 75% du solde d'heures (nombre d'heures arrondi à la demi-journée inférieure).

À compter du 1^{er} janvier 2030, le salarié pourra utiliser la totalité du solde d'heures disponible sur son compte, dans les conditions et selon les modalités définies au présent accord.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 ans à compter du 1^{er} septembre 2026.

Conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail, il cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

Les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagements unilatéraux, d'accords atypiques et/ou d'accords d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

Article 7.2 – Révision

Conformément à l'article L. 2222-5 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties, doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Conformément à l'article L. 2261-8 du Code du travail, l'avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 7.3 – Clause de revoyure

En cas d'évolution significative des coûts, la Direction réunira les organisations syndicales signataires en vue de discuter des modalités d'adaptation du compte moments clés de la vie instauré par le présent accord et d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

En tout état de cause, les parties se réuniront au plus tard au 31 décembre 2029 pour examiner les modalités de mise en œuvre du présent accord.

Article 7.4 – Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre du présent accord est assuré par une commission paritaire composée de 4 membres de la Direction et de 5 représentants du CSEC élus parmi ses membres.

La commission se réunit au moins une fois par an au titre du suivi de l'accord et également sur demande motivée d'au moins deux de ses membres.

La commission est chargée de définir les indicateurs de suivi appropriés, parmi lesquels figureront notamment :

- le nombre d'acceptation et de refus de demandes de réduction d'activité d'une part et d'absences temporaires d'autre part au titre du compte moments clés de la vie ;
- la liste nominative des cas de double refus successifs, soit pour un même motif au cours d'un même semestre, soit pour deux motifs distincts ;
- le taux d'absentéisme en fin de carrière ;
- le suivi des coûts liés au présent accord. En cas de variation significative à la hausse ou à la baisse des coûts, la commission sera chargée de formuler des propositions d'évolution de l'accord.

Article 7.5 – Dépôt et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DREETS compétente via la plateforme TéléAccords.

Ce dépôt sera assorti de la liste des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

Le présent accord sera publié sur la base de données nationale, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord sera établi en 4 exemplaires pour notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés, notamment sur l'intranet de l'entreprise.

Enfin, en application des articles R. 2262-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel.

Fait à Messimy, le 13 février 2026

- ANNEXE 1 -
Alimentation du compte moments clés de la vie

Ancienneté	Alimentation annuelle (base temps plein)		Alimentation cumulée sur la carrière sans utilisation (plafond) (base temps plein)	
	En heures	En jours*	En heures	En jours*
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	28	4	28	4
4	28	4	56	8
5	35	5	91	13
6	35	5	126	18
7	35	5	161	23
8	35	5	196	28
9	35	5	231	33
10	35	5	266	38
11	35	5	301	43
12	35	5	336	48
13	35	5	371	53
14	35	5	406	58
15	35	5	441	63
16	35	5	476	68
17	35	5	511	73
18	35	5	546	78
19	35	5	581	83
20	35	5	616	88
21	35	5	651	93
22	35	5	686	98
23	35	5	721	103
24	35	5	756	108
25 et +	35	5	791	113

* Sur la base de 7 heures = 1 jour

- ANNEXE 2 -

**Alimentation dérogatoire du compte moments clés de la vie pour les salariés présents aux effectifs et ayant au moins 10 ans d'ancienneté
au 31 août 2026**

Ancienneté	Alimentation annuelle (base temps plein)		Alimentation cumulée sur la carrière sans utilisation (plafond) (I) (base temps plein)		MAJORATION FIN DE CARRIERE (base temps plein)				TOTAL (I + II) (base temps plein)	
					Alimentation annuelle		Alimentation cumulée sur la carrière sans utilisation (plafond) (II)		Alimentation cumulée sur la carrière sans utilisation (plafond)	
	En heures	En jours*	En heures	En jours*	En heures	En jours*	En heures	En jours*	En heures	En jours
15	35	5	441	63	35	5	35	5	476	68
16	35	5	476	68	35	5	70	10	546	78
17	35	5	511	73	35	5	105	15	616	88
18	35	5	546	78	35	5	140	20	686	98
19	35	5	581	83	35	5	175	25	756	108
20	35	5	616	88	38,5	5,5	213,5	30,5	829,5	118,5
21	35	5	651	93	38,5	5,5	252	36	903	129
22	35	5	686	98	38,5	5,5	290,5	41,5	976,5	139,5
23	35	5	721	103	42	6	332,5	47,5	1053,5	150,5
24	35	5	756	108	42	6	374,5	53,5	1130,5	161,5
25 et +	35	5	791	113	42	6	416,5	59,5	1207,5	172,5

* Sur la base de 7 heures = 1 jour

Si utilisation du compte moments clés de la vie exclusivement au titre de la fin de carrière : plafond porté de 1207,5h à 1302h (base temps plein)

25 et +	35	5	791	113	136,5	19,5	511	73	1302	186
---------	----	---	-----	-----	-------	------	-----	----	------	-----

- ANNEXE 3 -

Formalisation de la demande d'utilisation du compte moments clés de la vie (délais et justificatifs)

Cas d'utilisation	Justificatif	Délai de prévenance du salarié (minimum)	Délai de réponse du responsable hiérarchique (maximum)
Parentalité	▪ Enfant : certificat de naissance, livret de famille ▪ Enfant par alliance : attestation sur l'honneur de vie sous le même toit ▪ Si soutien de l'enfant : validation préalable de la situation par l'assistant(e) social(e)	▪ Si l'absence ou la réduction du temps de travail fait immédiatement suite au congé maternité/paternité/adoption/parental : 1 mois ▪ Dans les autres cas, hors urgence et à défaut d'accord du responsable hiérarchique pour un délai plus court : ○ Si absence < 1 mois : 1 mois ○ Si absence ou réduction ≥ 1 mois : 3 mois	Hors urgence : ○ Si absence < 1 mois : 15 jours ○ Si absence ou réduction ≥ 1 mois : 1 mois
Projet personnel et professionnel	Lettre motivée : description du projet, motivation personnelle	3 mois	30 jours
Congé personnel		3 mois	30 jours
Handicap	Décision MDPH à fournir à l'assistant(e) social(e) / le chargé de mission handicap	Hors urgence et à défaut d'accord du responsable hiérarchique pour un délai plus court : ○ Si absence ou réduction < 1 mois : 1 mois ○ Si absence ou réduction ≥ 1 mois : 3 mois	Hors urgence : ○ Si absence < 1 mois : 15 jours ○ Si absence ≥ 1 mois : 1 mois
Aidance	Validation de la situation auprès de l'assistant(e) social(e) / le chargé de mission handicap	Hors urgence et à défaut d'accord du responsable hiérarchique pour un délai plus court : ○ Si absence ou réduction < 1 mois : 1 mois ○ Si absence ou réduction ≥ 1 mois : 3 mois	Hors urgence : ○ Si absence < 1 mois : 15 jours ○ Si absence ≥ 1 mois : 1 mois
Fin de carrière	Engagement écrit et irrévocable de partir à la retraite	6 mois avant la date d'utilisation du compte moments clés de la vie	2 mois

- ANNEXE 4 -

Régime transitoire : accord relatif à la retraite et sa préparation du 23 septembre 2021 applicable aux salariés entrés en préparation à la retraite dans ce cadre avant le 1^{er} septembre 2026