

**Accord sur la mise en place de  
Chèque Emploi Service Universel (CESU)**

Entre :

**La société BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES (APS)**, Société par actions simplifiée au capital de 76 000 euros,  
Immatriculée au RCS de Paris sous le N° B 501 633 275,  
Dont le siège social se situe : 88 avenue de France - 75013 PARIS,  
Représentée par Monsieur . en qualité de Président, dûment habilité à cet effet

D'une part,

Et

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE SALARIES SUIVANTES :**

- **Le syndicat CFDT**

Représenté par Monsieur , agissant en qualité de Délégué Syndical,

- **Le syndicat CGT**

Représenté par Monsieur I agissant en qualité de Délégué Syndical,

- **Le syndicat UNSA**

Représenté par Madame , agissant en qualité de Délégué Syndical,

D'autre part,

Il a été préalablement exposé ce qui suit.

**Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article 1-b) de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2019 sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée, les partenaires sociaux ont souhaité concrétiser leur volonté commune de mise en place de Chèque Emploi Service Universel (CESU) dans l'entreprise.

Celle-ci s'est traduite par la signature d'un accord dédié visant à définir les modalités pratiques de mise en place du dispositif. Ainsi, cette négociation s'est inscrite dans le cadre des réunions de négociation du bloc I de l'année 2019, qui se sont tenues le 14 mars 2019, le 09 mai 2019, le 21 mai 2019 et le 27 juin 2019.

Dès les premières réunions, les partenaires sociaux ont convenu que la mise à disposition de CESU aux salariés avait pour objet de compléter les mesures déjà mises en œuvre au sein de BPCE APS en faveur d'une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle (comme le télétravail, la participation au remboursement des frais de garde d'enfant de moins de 6 ans, la participation au coût d'activités extra professionnelles via le Comité d'Entreprise, les mesures relatives aux seniors...).

L'objectif de cette négociation pour ce qui concerne le CESU a donc naturellement été de permettre aux collaborateurs de l'entreprise de bénéficier de services à domicile (à la famille, à la vie quotidienne, ou aux personnes dépendantes) à des conditions fiscalement avantageuses pour l'entreprise et le bénéficiaire.

Lors de ces réunions, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions du texte ci-après :

### **Article 1: Définition des CESU**

En application des dispositions de l'article L.1271-1 du code du travail, le CESU est un titre emploi ou un titre spécial de paiement.

- Le titre emploi permet :

- de déclarer les salariés mentionnés au 3<sup>o</sup> de l'article L.133-5-6 du code de la sécurité sociale ;
- de déclarer les stagiaires aides familiaux placés au pair mentionnés au 6<sup>o</sup> de l'article L.133-5-6 du même code ;
- de déclarer les accueillants familiaux mentionnés à l'article L.441-1 du code de l'action social et des familles.

- Le titre spécial de paiement permet d'acquitter tout ou partie du montant :

- de la rémunération et des cotisations et contributions sociales afférentes des salariés occupant des emplois entrent dans le champ des services à la personne mentionnés à l'article L.7231-1, des assistants maternels agréés en application de l'article L.421-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- des prestations de service fournies par les organismes agréés ou déclarés au titre des articles L.7232-1 et L.7232-1-1 ;
- dans les conditions et limites fixées par décret, des prestations de services fournies par les organismes ou personnes mentionnés aux deux premiers alinéas de l'article L.2324-1 du code de la santé publique ;
- des prestations ou services fournis par les organismes ou personnes organisant un accueil sans hébergement prévu au même article L.2324-1 ;

- des prestations de service fournies par les personnes organisant un accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe ;
- des prestations d'aide à domicile délivrées à ses ascendants bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie par des salariés ou des organismes de services à la personne ;
- des prestations de transport de voyageurs par taxi financées par les prestations sociales destinées spécifiquement aux personnes âgées ou à mobilité réduite ;
- des contreparties financières définies à l'article L.442-1 du code de l'action sociale et des familles.

## **Article 2 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de BPCE APS disposant d'au moins 3 mois d'ancienneté dans le groupe ou l'entreprise, à l'exception des stagiaires.

L'ancienneté minimale s'apprécie au moment de la commande des titres CESU.

Le bénéfice du CESU est ouvert aux salariés en arrêt maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle et touchant des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Il est également ouvert à l'ensemble des salariés en congé parental d'éducation.

A contrario, le bénéfice du CESU n'est pas ouvert aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et non indemnisé par la Sécurité Sociale (congés pour convenances personnelles, congés sabbatiques ou sans solde, congé pour création d'entreprise...).

Le présent dispositif ayant vocation à compléter les mesures sociales déjà en place, il présente un caractère non cumulatif avec les remboursements de frais de garde des enfants de moins de 6 ans et avec les places en crèche mises à la disposition des salariés. Ainsi, les salariés qui souhaitent bénéficier du présent dispositif renoncent nécessairement, et pour l'année civile complète en cours, à l'intégralité desdits remboursements ou des bénéfices de toute place en crèche.

## **Article 3 : Services financés par les CESU**

L'objet du présent accord est de permettre aux salariés de BPCE APS visés par l'article 2 de bénéficier d'une aide financière au travers de CESU préfinancé dédiée aux activités suivantes :

- Les services à la famille : Garde d'enfant à / et hors domicile (sous condition de renoncement aux bénéfices des indemnités de frais de garde et de place en crèche pour l'année civile considérée), accompagnement des enfants dans leurs déplacements, soutien scolaire à domicile, assistance administrative et informatique...
- Les services de la vie quotidienne : Entretien de la maison, travaux ménagers, jardinage, bricolage, collecte et livraison de linge repassé, préparation et livraison de repas et course à domicile, maintenance, vigilance temporaire de résidence...
- Les services aux personnes dépendantes : Aide aux personnes âgées, dépendantes ou handicapées, garde-malades, soins esthétiques, aide à la mobilité et au transport et accompagnement en dehors du domicile.

## **Article 4 : Financement des CESU – Participation de l'employeur**

Les parties conviennent que les salariés bénéficiaires pourront disposer chaque année de CESU préfinancés dans la limite d'une valeur faciale totale de 300 € par an.

Il est convenu que le CESU sera financé par l'employeur dans les proportions qui suivent :

- Salaire conventionnel théorique brut annuel du salarié (soit : salaire de base + 13<sup>ème</sup> mois + prime vacances, en équivalent temps plein) inférieur ou égal à 35k€ : Participation employeur de 90% et salarié de 10%
- Salaire conventionnel théorique brut annuel du salarié (soit : salaire de base + 13<sup>ème</sup> mois + prime vacances, en équivalent temps plein) supérieur à 35k€ : Participation employeur de 75% et salarié de 25%

Exemple : Pour un ticket à 10€, le salarié disposant d'un salaire conventionnel théorique brut annuel de 32 k€ versera 2,5€ et l'entreprise versera 7,5€.

Par ailleurs, il est convenu que BPCE APS assurera la prise en charge des frais inhérents au dispositif (frais d'émission, frais d'expédition, frais techniques, frais de communication et de mise en place...).

Le règlement des titres commandés par les salariés s'effectuera directement par prélèvement sur le salaire suivant la commande du ou des CESU.

## **Article 5 : Description et modalités d'attribution des CESU**

### **5-1 : Nature des titres CESU**

Les CESU sont des titres personnalisés d'une valeur faciale de 10€ et comportent les noms et prénoms du bénéficiaire.

Les titres pourront être dématérialisés (e-CESU).

Ils sont sécurisés afin d'en interdire la contrefaçon ou la copie. En cas de perte ou de vol, le salarié doit en informer l'organisme émetteur et lui faire parvenir une copie de la déclaration de vol. Les chèques sont alors annulés et de nouveaux chèques sont alors envoyés au salarié gratuitement.

### **5-2 : Modalités d'attribution**

La Direction des Ressources Humaines organisera deux campagnes annuelles de commande de CESU (la première en janvier / février et la seconde en mai / juin).

Le salarié fait sa demande de CESU selon la procédure de commande en vigueur, mise en place par la Direction des Ressources Humaines. Du fait de sa commande, il s'engagera à renoncer au titre de l'année civile en cours au bénéfice des indemnités de frais de garde en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'au bénéfice d'une place en crèche.

### **5-3 : Quantité de titres CESU par salarié**

Le nombre maximum de titres qu'un même salarié peut commander au cours d'une même année civile est fixé à 30 titres.

La valeur faciale du CESU est fixée à 10€.

#### **5-4 : Chèques en fin de validité**

Les chèques étant millésimés, les CESU non utilisés durant la période de validité doivent être retournés à la DRH avant le 31 janvier de l'année N+1 pour être remboursés, sur la base des sommes effectivement engagées par le collaborateur.

Au-delà de cette date, aucun remboursement ne sera possible et le chèque ne sera plus valide.

#### **Article 6 : Utilisation des CESU**

Lors de la première distribution, un guide pratique est distribué au salarié. Ce guide est fourni par le prestataire chargé de la gestion des titres.

#### **Article 7 : Suivi de l'accord**

Les parties conviennent de dresser un bilan relatif à l'application du présent accord à l'occasion de la négociation annuelle relative à la Qualité de vie au Travail et à l'Égalité professionnelle (bloc II de la loi Rebsamen).

Les indicateurs de suivi sur la base desquels le bilan sera dressé sont les suivants :

- Nombre de salariés bénéficiaires par campagne
- Nombre de titres commandés par campagne
- Nombre de CESU retournés par année.

#### **Article 8 : Durée de l'accord, révision et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées à l'article L.2261-7-1 et suivants du code du travail.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires dans les conditions fixées à l'article L.2261-9 du code du travail.

#### **Article 9 : Dépôt et publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, il sera déposé sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet.

Le présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris. Il sera par ailleurs porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

À Paris, le 01/07/2019

En 6 exemplaires originaux,

Pour l'Entreprise : (Signature+ cachet de l'entreprise)  
Représenté par Monsieur .

Pour les organisations syndicales :

Représentées par

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndical CGT

Pour le syndicat UNSA