

## Accord d'Entreprise sur le Chèque Emploi Service Universel

**ENTRE :**        **le Centre OSCAR LAMBRET**

Centre Régional de Lutte contre le Cancer

Siret : 783 697 345 00016

Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1/1/1999

Dont le siège est 3, rue Frédéric Combemale à LILLE (59000)

Pris en la personne de son représentant légal, M. le Professeur Éric F. Lartigau  
Directeur Général,

**D'une part,**

**ET :**            **Les ORGANISATIONS SYNDICALES représentatives :**

- **CGT-FO**, représentée par A-B Noirot et Olivier Klein, délégués syndicaux

- **SUD santé sociaux**, représentée par MM. Raymond Leroy et Arnaud Leroy,  
délégués syndicaux

**D'autre part,**

**Préambule :**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle 2019, sur les thèmes de la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle, l'équilibre vie privée et vie professionnelle, le handicap, et la prévention des risques psychosociaux et fait suite à l'accord initial signé le 31/10/2016.

Il a également pour objectif de renforcer l'attractivité du Centre Oscar Lambret par le développement des avantages sociaux pour les salariés.

La Direction a proposé aux organisations syndicales la poursuite du dispositif des Chèques Emploi Service Universel au bénéfice des salariés du Centre Oscar Lambret par un financement du dispositif par l'employeur.

Cet accord répond à une attente des salariés qui sont favorables à cette mise en place. Il vise à favoriser dans le cadre de l'égalité professionnelle pour certains salariés la mobilisation d'une aide dans différents domaines de la vie privée, et par ce moyen de contribuer à un meilleur équilibre.

A l'issue des négociations entre la Direction et les organisations syndicales, l'accord permet l'accès aux Chèques Emploi Service Universel (CESU) pour les salariés en prévoyant un système de cofinancement.

O R  
Arnaud  
R. L  
ER  
AL

Les situations de handicap subies par les salariés, leurs enfants ou conjoint, font l'objet d'un financement spécifique. Ce nouvel accord renforce cet effort par un montant de CESU financé totalement par l'employeur à hauteur de 150 euros par an.

Le dispositif est encadré par la loi et permet, à titre indicatif, l'exonération totale des charges sociales et fiscales pour le Centre dans un plafond de 1830 € par an et par salarié.

Pour le salarié, une déduction fiscale ou un crédit d'impôt de 50 % des sommes restant à sa charge est accordé dans la limite de 12 000 € de dépenses annuelles, plus 1 500 € par enfant à charge, plafonnées à 15 000 €, déduction faite de l'aide du Centre. En cas de garde d'enfant hors du domicile le plafond est de 2 300 € par enfant gardé par an.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit, en application du code du travail,

## **ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord vise à définir les conditions d'attribution des chèques emploi service universel (CESU) et le montant de la participation employeur pour 2019.

## **ARTICLE 2 - BÉNÉFICIAIRES**

Tous les salariés peuvent bénéficier du dispositif, à condition d'avoir une ancienneté dans le Centre supérieure ou égale à 6 mois à la date limite de la commande.

## **ARTICLE 3 - PRESTATIONS ÉLIGIBLES AUX CESU COFINANCES**

Les CESU cofinancés sont utilisables pour rémunérer un salarié à domicile pour des activités de services à la personne telles que :

- l'entretien de la maison,
- les petits travaux de jardinage et bricolage,
- le soutien scolaire,
- le babysitting,
- l'assistance aux personnes âgées ou fragiles à l'exception de soins relevant d'actes médicaux,
- toutes les activités qui s'exercent en dehors du domicile dans le prolongement d'une activité de service au domicile de l'employeur.

## **ARTICLE 4 - PARTICIPATION DU CENTRE OSCAR LAMBRET**

### **4-1 MONTANT GLOBAL DE LA PARTICIPATION ANNUELLE**

Le montant de la participation de l'employeur est limité à 50000 € par an pour le dispositif CESU. Les conditions définies ci-dessous sont donc amenées à être révisées en cas de dépassement de l'enveloppe.

OK  
ARON  
AL  
AL

## 4-2 MODULATION DE LA PARTICIPATION

Afin de tenir compte des revenus du salarié et de sa situation familiale, la participation du Centre sera modulée en fonction du quotient familial tel qu'il résulte de la notification de l'avis d'imposition de l'année précédente, à la date de commande.

Quatre catégories sont constituées. Pour une commande maximale de 600 € par an et par salarié bénéficiaire, la participation de l'employeur est fixée comme suit :

- Catégorie 1 : Quotient familial inférieur à 800 €, la participation est de 50 % soit 300 €
- Catégorie 2 : Quotient familial compris entre 800 € et 1400 €, la participation est de 40 % soit 240 €
- Catégorie 3 : Quotient familial compris entre 1401 € et 2200 €, la participation est de 30 % soit 180 €
- Catégorie 4 : Quotient familial supérieur à 2200 € la participation est de 20 % soit 120 €

Le financement de l'employeur est conditionné à la fourniture d'un justificatif l'avis d'imposition de l'année précédente : par exemple, pour l'attribution des titres en 2019, l'avis d'imposition 2018 concernant les revenus 2017 sera requis.

A défaut de justificatif (avis d'imposition de l'année précédente) la catégorie 4 sera appliquée automatiquement.

## ARTICLE 5 - ENGAGEMENT EN FAVEUR DU HANDICAP

Sans condition liée au niveau de quotient familial, les salariés concernés par une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), peuvent bénéficier de chèques sans cofinancement d'une valeur de **150€** par an et par salarié.

De même, les salariés éligibles aux CESU, ayant à leur charge un enfant handicapé bénéficiant de CESU d'une valeur de 150 € pour chacun des enfants reconnus handicapés et à charge fiscalement, et également pour le conjoint, concubin ou pacsé bénéficiaire d'une reconnaissance RQTH.

Cet avantage se cumule avec l'attribution des CESU cofinancés cité à l'article 3.

## ARTICLE 6 - MODALITÉS DE COMMANDE

L'E-CESU est un Chèque Emploi Service électronique.

En raison des avantages liés à la gestion de commandes, à la sécurité des titres et au développement durable, le Centre opte pour la mise en place des E-CESU.

Le salarié plutôt que de commander un carnet de Chèques Domicile CESU papier, pourra recevoir une somme d'E-CESU qui viendra alimenter son compte personnel « CESU ».

Outre les aspects économiques et écologiques, ce type de CESU permet de gérer en toute autonomie pour le salarié son compte personnel et de régler au centime près les prestations. Ce mode réduit les risques de perte ou vol, car les sommes sont directement créditées sur le compte dans un espace « Bénéficiaires » sécurisé par mot de passe personnel. La commande d'e-CESU est disponible sous 24h ouvrées.

Toutefois, le salarié peut commander des CESU papier, auprès du prestataire en fonction des besoins de ce type de support.

## **ARTICLE 7- CAMPAGNE DE RECUEIL DES COMMANDES**

Deux campagnes sont organisées dans l'année en juin et en décembre.

## **ARTICLE 8 - ACCOMPAGNEMENT ET COMMUNICATION**

Le personnel sera informé par note de service des conditions du dispositif. Le personnel pourra venir s'informer aux différentes permanences animées par la Direction des ressources humaines. Un accompagnement à la commande sera également possible dans ce cadre.

La communication se fera par voie d'affichage et sur intranet et d'une note d'information, idéalement joint au bulletin de paie.

## **ARTICLE 9 - MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD**

L'accord sera suivi au cours de chaque négociation annuelle. Un rapport annuel chiffré sera produit avec le nombre d'adhérents et l'enveloppe dépensée.

## **ARTICLE 10 - DURÉE – RÉVISION – DENONCIATION :**

### Article 10-1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019. A l'échéance du terme, il prendra fin sans formalité. Il cessera alors de produire tout effet entre les parties.

### Article 10-2 Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut, seront maintenues.

OK  
ABUJ  
AL  
A.L

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

## **ARTICLE 11 - DÉNONCIATION**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus. Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L.2261-9 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires, d'une part, l'employeur et, d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

## **ARTICLE 12 - PUBLICITÉ DE L'ACCORD**

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme dédiée de la DIRECCTE et en un exemplaire original au Conseil des Prud'hommes de Lille, après avoir constaté l'absence d'opposition valable de la part d'organisations syndicales de salariés non signataires.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires de celui-ci, le cas échéant.

Il sera également transmis aux représentants du personnel et il en sera fait mention sur les panneaux d'affichage réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel, ainsi que sur intranet.

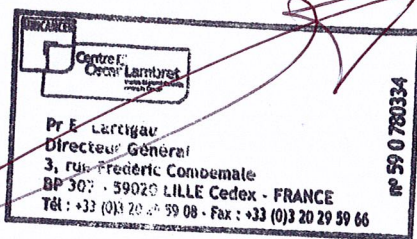
Fait à Lille,

Le .....**22 MAI 2019** en huit exemplaires originaux.

**Pour le Centre Oscar Lambret,  
Le Directeur Général**

**Pour les Organisations Syndicales,  
les Délégués Syndicaux :**

**Pr Éric F. Lartigau,**



**Pour le syndicat Sud Santé Sociaux  
MM. Arnaud Leroy et Raymond Leroy,**

**Pour le syndicat FO  
M. Olivier Klein et Mme A-B. Noirot,**