



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
AU COMPTE EPARGNE TEMPS
A LA CAISSE D'EPARGNE
DE BOURGOGNE FRANCHE COMTE**

Entre

La Caisse d'Épargne de Bourgogne, dont le siège social est situé
1, Rond-Point de la Nation - Boîte Postale 23088 - 21088 DIJON CEDEX 9
Représentée par Monsieur Alain MAIRE, Président du Directoire,

Et

La Caisse d'Épargne de Franche Comté dont le siège social est situé
2, rue Gabriel Plançon - 25044 BESANCON,
Représentée par Monsieur Alain MAIRE, Président du Directoire,

D'une part,



Et Les organisations syndicales suivantes :

- Le syndicat CFDT, représenté par :
_____, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Bourgogne et par
_____, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Franche Comté
- Le syndicat CGT, représenté par :
_____, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Bourgogne et par
_____, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Franche Comté
- Le syndicat FO, représenté par :
_____, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Bourgogne et par
_____, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Franche Comté
- Le syndicat SNE-CGC, représenté par :
Joseph ZARAWOZA, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Bourgogne et par
Geiad AICCE, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Franche Comté
- Le syndicat SU, représenté par :
_____, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Bourgogne et par
_____, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Franche Comté
- Le syndicat SUD, représenté par :
_____, délégué syndical Caisse d'Épargne de
Bourgogne.

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

n *o*
C 3

SOMMAIRE

- Article 1 :** Salariés bénéficiaires
- Article 2 :** Alimentation du CET
- Article 3 :** Utilisation du CET
- Article 4 :** Indemnisation du congé de longue durée
- Article 5 :** Statut du salarié en congé de longue durée
- Article 6 :** Issue du congé de longue durée
- Article 7 :** Clôture anticipée du CET
- Article 8 :** Durée de l'accord
- Article 9 :** Révision de l'accord
- Article 10 :** Dépôt de l'accord

2 *6* ✓ *C* *4*

Article 1 - Salariés bénéficiaires

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée, ou déterminée peut, sur demande écrite, ouvrir un CET dès qu'il a au moins un an d'ancienneté à la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté. L'ouverture du CET s'effectue à sa première alimentation.

Article 2 - Alimentation du CET

Sur demande écrite adressée à la DRH avant le 31 décembre de l'année, le CET peut être alimenté par l'affectation de jours de repos supplémentaires au titre de la RTT (JRTT), dans la limite de 7 jours acquis au titre de l'année.

Article 3 - Utilisation du CET

3.1. - Dispositions générales

Dans la limite des jours inscrits sur le compte, le CET est utilisé pour indemniser l'un des congés ininterrompus de longue durée prévus à l'article 3.2., d'une durée minimale de deux mois.

Le maximum d'utilisation des jours épargnés sur le CET est de :

- 5 ans à compter de la date à laquelle le nombre de jours inscrits au compte atteint deux mois
- 10 ans à compter de la date à laquelle le nombre de jours inscrits au compte atteint deux mois :
 - ⇒ si, à l'expiration du délai de 5 ans ci-dessus prévu, le salarié a un enfant de moins de 16 ans
 - ⇒ ou si l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Par exception, lorsque le salarié a plus de 50 ans et qu'il cesse totalement son activité (congé de fin de carrière), les jours inscrits au CET doivent être utilisés de manière à être immédiatement suivis de la cessation totale de son activité.

3.2. - Types de congés de longue durée

- Congés sans solde prévus par le Code du Travail (pris sur demande écrite) :
 - congés création d'entreprise (1 an renouvelable 1 fois)
 - congé sabbatique (de 6 à 11 mois)
 - congé parental d'éducation à temps complet, dans le cadre de la réglementation en vigueur
 - CIF non pris en charge par un organisme agréé.

Ces congés sont pris dans le respect des dispositions du Code du Travail.

- Congé pour convenances personnelles
- Congés de fin de carrière (CFC)

Sous réserve d'un préavis de 6 mois, le salarié qui souhaite opter pour un départ anticipé peut - par lettre manifestant son acceptation que le CFC soit immédiatement suivi d'une retraite ou préretraite - demander à bénéficier d'un CFC.

Le salarié qui a obtenu l'accord exprès de la DRH pour bénéficier d'un CFC, est alors dispensé d'activité entre le début du CFC et la rupture de son contrat de travail, intervenant dès l'issue dudit CFC.

Comme le CET doit obligatoirement être soldé avant la retraite, le salarié dont le nombre de jours inscrit au compte correspond à la durée restant à courir jusqu'à sa retraite est tenu d'opter pour un CFC (par dérogation au principe d'utilisation des jours dans le délai de 5 ans).

3.3. - Abondement

Les collaborateurs de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche Comté se verront attribuer un abondement de 25 % des jours versés au CET au titre de la RTT au moment de la prise du CET. Cet abondement concerne les congés prévus à l'article 3.2 (congés sans solde prévus par le Code du Travail et congés de fin de carrière).

Article 4 - Indemnisation du congé de longue durée

Le nombre de jours de congés inscrit au compte est valorisé sur la base du salaire fixe (salaire hors éléments variables tels que commissions, primes variables, ...) brut constaté au moment du départ en congé de longue durée.

Ayant le caractère de salaire, cette indemnisation est assujettie aux charges et impositions en vigueur au moment de son versement, effectué aux dates habituelles de paie.

Article 5 - Statut du salarié en congé de longue durée

Le contrat de travail du salarié est suspendu durant tout le congé de longue durée.

Le congé de longue durée est pris en compte pour le calcul des primes liées à une période de référence, et lorsqu'il s'agit d'un congé parental d'éducation, est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

N'étant pas assimilé à du travail effectif pour la détermination des droits à congé, ce congé de longue durée ne génère pas de droit à congé.

Pendant le congé de longue durée, le salarié conserve la couverture prévoyance pour les risques maladie, décès et incapacité, et continue d'acquérir des droits à la retraite.

La maladie suspend le congé, mais ne reporte pas d'autant la date de reprise fixée initialement, sauf accord exprès de la hiérarchie.

Dans une telle hypothèse, les droits à CET non pris à la date du début de la maladie sont consolidés.

Article 6 - Issue du congé de longue durée

Le congé de fin de carrière doit être immédiatement suivi d'une retraite ou préretraite totale.

Au terme des autres congés de longue durée, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et bénéficie en tant que de besoin d'une formation adaptée.

Article 7 - Clôture anticipée du CET

7.1. - Renonciation à l'utilisation, hors survenance d'un événement exceptionnel

Le salarié qui, au jour où il est légalement dans l'obligation d'utiliser les droits inscrits - et en tout état de cause après 5 ans minimum d'alimentation du CET - et qui ne peut le faire dans le cadre d'un congé de fin de carrière, peut renoncer à son projet de départ en congé de longue durée.

7.2. - Renonciation à l'utilisation en cas de survenance d'un événement exceptionnel

En cas de survenance d'un des événements exceptionnels ci-dessous, le salarié peut renoncer à utiliser les droits portés au CET, et obtenir le versement d'une indemnité compensatrice :

- mariage de l'intéressé
- naissance ou adoption du 3^{ème} enfant et suivants
- divorce lorsque le salarié conserve au moins la garde d'un enfant
- invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du salarié ou du conjoint
- décès du salarié ou de son conjoint
- surendettement du salarié tel que défini à l'article L 331-2 du Code de la Consommation
- chômage du conjoint.

L'indemnité compensatrice ci-dessus prévue correspond à la contre-valeur des droits épargnés, calculée sur la base du salaire annuel fixe (salaire hors éléments variables tels que commissions, primes variables, ...) brut constaté au moment de la demande du salarié, et sous déduction des charges et impositions en vigueur à cette date.

Elle est versée le mois qui suit la demande.

7.3. - Rupture ou transfert du contrat de travail

▪ Rupture :

En cas de rupture du contrat de travail, le versement de l'indemnité compensatrice est automatique.

L'indemnité compensatrice correspond à la contre-valeur des droits épargnés, calculée sur la base du salaire annuel fixe (salaire hors éléments variables tels que commissions, primes variables, ...) brut constaté au moment de la rupture du contrat de travail, et sous déduction des charges et impositions en vigueur à cette date.

Elle est versée avec la dernière paie.

▪ Transfert :

En l'absence de CET dans la nouvelle entité ou de demande de transfert émanant du salarié ou d'accord des deux employeurs sur un tel transfert, le salarié peut soit maintenir son épargne dans l'attente de son éventuel retour dans l'entité d'origine, soit demander la liquidation du CET par versement d'une indemnité compensatrice.

Article 8 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de sa signature, sous réserve de l'exercice d'une opposition dans les conditions prévues par la loi par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires au sens de l'article L.132-2-2 du Code du Travail.

Article 9 : Révision de l'accord

Toute demande de révision émanant d'une partie signataire devra donner lieu :

- à une information de toutes les parties signataires,
- à la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande,
- à l'engagement d'une négociation au plus tard dans les 3 mois suivant la demande de révision.

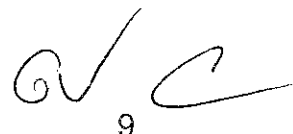
A défaut d'accord dans un délai de 3 mois suivant l'engagement des négociations, l'accord initial demeurera en vigueur.

La conclusion d'un avenant portant révision du présent accord est soumise aux conditions prévues par l'article L.132-7 du Code du Travail.

Il pourra donc valablement entrer en vigueur, sous réserve de l'exercice d'un droit d'opposition, s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord initial.

Article 10 : Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé à la diligence des deux Caisses en 5 exemplaires à la DDTEFP de Dijon et de Besançon et en un exemplaire au Conseil de Prud'hommes de Dijon et de Besançon.



Fait à Dijon, le 19 mai 2006

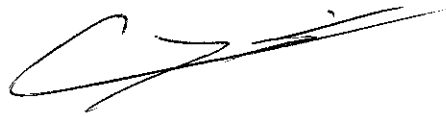
Pour les organisations syndicales

Pour la Caisse d'Épargne de Bourgogne

Le syndicat CFDT

Alain MAIRE

Président du Directoire



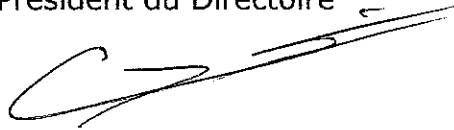
Le syndicat CGT

Pour la Caisse d'Épargne de Franche

Comté

Alain MAIRE

Président du Directoire



Le syndicat FO

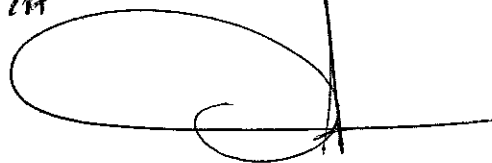
Le syndicat SNE-CGC

Joseph ZARABOZZA



Le syndicat SU

Gerard VAISSE



Le syndicat SUD