



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Fédération Sociales

**ACCORD COLLECTIF
SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS**



DIRECTION DEPARTEMENTALE
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
DES ALPES-MARITIMES

Enregistré le : 29 JUIL 1997
Sous le n° : 97 / 108

Entre les soussignés :

La CAISSE D'EPARGNE COTE D'AZUR
dont le siège social est sis à NICE (06205) - L'Arénas - 455 promenade des Anglais BP 2397
représentée par M. Philippe PRIEUR en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, Membre
du Directoire,

Ci-après désignée "la Caisse",

d'une part,

Et

L'organisation syndicale CFTD représentée par Mme DOREJO en sa qualité de Déléguée Syndicale
Centrale,

L'organisation syndicale CFTC représentée par M. GALENDO en sa qualité de Délégué Syndical
Central,

L'organisation syndicale CGC représentée par M. RAYNAUD en sa qualité de Délégué Syndical
Central,

L'organisation syndicale CGT représentée par M. TAIEB en sa qualité de Délégué Syndical Central,

L'organisation syndicale FO représentée par M. AGUIRRE en sa qualité de Délégué Syndical
Central,

L'organisation syndicale SU représentée par M. BERGAMO en sa qualité de Délégué Syndical
Central,

d'autre part,

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'Article L.227-1 du Code du Travail, le présent accord est mis en
oeuvre dans le but de permettre aux salariés de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur d'accumuler des
droits à congé rémunéré en alimentant un compte appelé Compte Epargne-Temps.

Le Compte Epargne-Temps constitue une capitalisation des droits générés par l'activité des
salariés, destinée à indemniser, en totalité ou en partie, une ou des périodes d'inactivité.

L'alimentation de ce compte s'effectue par le salarié au libre choix et sur la base du volontariat, par
le report de jours de congés payés et/ou par la conversion en temps de certaines primes.

JP BA

L'objectif principal du présent accord collectif est de permettre au salarié le désirant d'améliorer la qualité de vie à laquelle il aspire par une plus grande souplesse dans la détermination de ses temps libres, en indemnisant en totalité ou en partie un congé de longue durée ou d'un aménagement particulier du temps de travail anticipant la retraite, appelé congé de fin de carrière.

L'absence des salariés, dans le cadre du compte épargne-temps, donnera lieu à des embauches.

Il ne constitue pas un nouveau type de congé.

ARTICLE 1.- CHAMP D'APPLICATION

Toutes les catégories de salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dans l'entreprise sont susceptibles de bénéficier du dispositif de compte épargne-temps.

Toutefois, l'ouverture d'un compte épargne-temps est subordonné à une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois.

ARTICLE 2.- ALIMENTATION DU COMPTE

Le compte épargne-temps peut être alimenté :

- par le report de congés ;
- par la conversion des primes suivantes :
 - gratification de fin d'année (13^{ème} mois) ;
 - prime de vacances ;
 - prime exceptionnelle,
 - primes d'intéressement
 - les heures supplémentaires, y compris la majoration légale
 - prime de départ en retraite.

2.1 Report des congés

2.1.1. Report des congés annuels

Les salariés doivent faire connaître leur décision de créditer le compte épargne-temps par le report de congés au plus tard à la fin de la période de référence d'acquisition des droits à congés.

Tout salarié peut épargner au maximum 10 jours de congés payés légaux annuels (décomptés sur les 4 semaines de congé légal).

Les congés payés annuels dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables pourront également être versés au compte épargne-temps, dans la limite de six années de suite, par les salariés désirant prendre un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise, conformément aux prévisions de l'article L. 122-32-25 du Code du Travail.

2.1.2. Report des jours de congés d'ancienneté

Les congés supplémentaires pour ancienneté peuvent être également épargnés au compte épargne-temps.

2.1.3. Report du repos compensateur de remplacement

Dans la mesure où un accord de repos compensateur est signé avec les organisations syndicales, le repos compensateur de remplacement acquis par le salarié au titre de la conversion en temps des heures supplémentaires lorsqu'il équivaut à une journée de travail peut être versé au compte épargne-temps.

2.2 Apport en numéraire

2.2.1. Principe de la conversion en temps des sommes versées

La conversion en temps d'apports en numéraire s'effectuera en nombre de journées équivalent temps/plein.

Pour calculer la fraction équivalente à la durée correspondant à une journée de travail effectif, il sera fait référence au taux de salaire journalier calculé en fonction du montant du salaire de l'intéressé au moment de l'alimentation du compte et de l'horaire collectif applicable.

La rémunération prise en compte est la rémunération effective brute du mois de versement. Elle se définit par l'ensemble des éléments à périodicité mensuelle.

Taux de salaire journalier = $\frac{\text{rémunération brute mensuelle} \times 8}{156 \text{ heures}}$

2.2.2. Affectation des primes

Chaque salarié peut décider de convertir tout ou partie des primes qu'il perçoit.

La Direction des Ressources Humaines adressera à chaque salarié, au plus tard le 15 du mois précédant le mois au titre duquel la prime est versée, un document qui lui présentera les options possibles et sur lequel il sera invité à faire son choix.

Les documents devront être remis à la Direction des Ressources Humaines au plus tard le dernier jour du même mois. A défaut, les intéressés seront réputés avoir opté pour la perception de la prime dans son intégralité.

Ainsi, pour la prime de vacances, la date à retenir est le 30 Avril et pour la gratification de fin d'année dite prime de treizième mois soit le 31 Mai, soit le 15 Novembre.

La conversion se fait au moment du dépôt, soit au jour du paiement des primes.

2.2.3. Affectation de l'indemnité de départ en retraite

Le salarié qui envisage d'aménager la fin de sa carrière, peut convertir tout ou partie de l'indemnité de départ en retraite en jours de congés supplémentaires portés à son compte épargne-temps.

En ce cas, l'indemnité de départ en retraite est calculée comme celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé effectivement jusqu'à l'âge de la liquidation de ses droits à retraite.

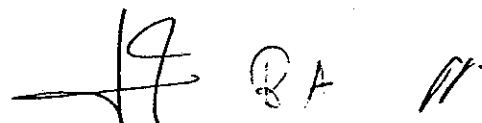
Dans l'hypothèse où le salarié n'aura converti qu'une partie de son indemnité de départ en retraite, il percevra, lors de son départ effectif de l'entreprise une indemnité de départ en retraite à caractère différentiel.

2.3. Abondement de l'Entreprise

L'abondement est de 2,5 jours par 15 jours ouvrés épargnés pour la première année et d'1,5 jour pour les autres années.

Il fait l'objet d'une inscription immédiate au compte du bénéficiaire.

Ces jours ne sont acquis définitivement que si le bénéficiaire prend effectivement un congé.



ARTICLE 3.- UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

3.1. Congés sans solde concernés

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser les absences suivantes :

- Le congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel (article L. 122-28-1 du Code du Travail) d'une durée minimale de six mois ;
- Le congé pour création d'entreprise (article L. 122-32-12 du Code du Travail);
- Le congé sabbatique (article L.122-32-17 du Code du Travail);
- Le congé pour convenance personnelle de l'article 64 du Statut du Personnel.
- Le congé de fin de carrière.

La durée minimum d'un congé pris dans le cadre de l'article 64 du Statut du Personnel est ramenée à trois mois à la condition que les droits inscrits au crédit du compte épargne-temps permettent d'en assurer l'indemnisation à temps plein.

Les délais relatifs aux demandes des différents congés énumérés à l'article 3.1. sont ceux fixés aux différents textes qui les instituent. Il en va de même de leurs modalités respectives (forme de la demande, possibilité de report, simultanéité de plusieurs congés etc...).

3.2 Déblocage du compte épargne-temps

3.2.1. Délai de prévenance

Le salarié qui désire financer, en totalité ou en partie, (en totalité dans l'hypothèse prévue au dernier alinéa de l'article 3.1.), l'un des congés visés à l'article précédent, par la liquidation de droits inscrits au crédit de son compte épargne-temps, doit en adresser la demande à la Direction des Ressources Humaines au moins deux mois à l'avance.

3.2.2. Droits épargnés - Minimum

Lorsque le salarié est titulaire d'une épargne équivalent à trois mois de congé indemnisé, il peut débloquer tout ou partie de son compte épargne-temps.

3.3. Indemnisation du congé

3.3.1. Calcul de l'indemnité

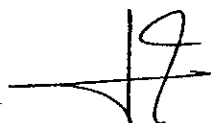

L'indemnité versée à l'occasion de la prise d'un congé visé à l'article 3.1 ci-dessus, est calculée sur la base du salaire brut horaire perçu par le salarié au moment de son départ en congé.

Le montant de l'indemnité s'obtient en multipliant le nombre de jours de congés capitalisés et utilisés par le taux horaire du salarié.

3.3.2. Versement de l'indemnité

Les versements sont effectués mensuellement par l'entreprise sous forme de rémunération jusqu'à épuisement des droits. Les charges sociales seront prélevées et un bulletin de salaire sera délivré au salarié aux dates normales de paie.

La rémunération pourra être lissée sur toute la durée du congé afin d'assurer une ressource régulière au salarié.

 21 

3.4. Renonciation du salarié au congé sans solde indemnisé

Le salarié a la faculté de renoncer à tous moments à l'indemnisation du congé sans solde envisagé. Il en avertit son supérieur hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines. La renonciation prend effet immédiatement. Elle ne peut plus intervenir après la date de début du congé.

Une nouvelle demande de déblocage du compte épargne-temps ne pourra être formulée avant l'expiration d'un délai de six mois et seulement dans le cas d'un nouveau congé, lorsque celui-ci est possible.

3.5. Renonciation au compte épargne-temps

Le salarié conserve la possibilité de renoncer au bénéfice du compte épargne-temps dès lors que celui-ci aura été ouvert depuis au moins deux ans.

- La liquidation du compte s'effectue alors :

- par la prise de cinq jours ouvrés supplémentaires par an, jusqu'à épuisement des droits acquis par l'alimentation du compte en congés ;
- par le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les droits acquis par l'alimentation du compte en primes.

La renonciation au compte épargne-temps entraîne l'annulation des jours inscrits en compte au titre d'un abondement de l'entreprise.

Les congés épargnés dans le cadre du congé sabbatique ou du congé pour création d'entreprise seront épuisés par la prise de 5 jours ouvrés de congés supplémentaires par an, jusqu'à épuisement des droits acquis à ce titre.

3.6. Rupture des relations contractuelles

En cas de rupture des relations contractuelles pour quelque cause que ce soit, les droits correspondant à un abondement de l'entreprise sont annulés à l'exception des départs en retraite.

Le salarié perçoit une indemnité équivalente aux droits acquis au jour de la rupture des relations contractuelles.

3.7. Mutation dans le Groupe Caisse d'Épargne

En cas de mutation d'un établissement du groupe dans un autre établissement ou dans une filiale, le salarié conserve le crédit inscrit au compte épargne-temps lorsque le dispositif existe dans l'établissement d'accueil.

ARTICLE 4.- CONDITIONS DE RETOUR DU CONGE

Le salarié doit retrouver son précédent emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

ARTICLE 5.- COMMISSION DE SUIVI

Les parties signataires conviennent de se réunir dans le cadre d'une commission de suivi du présent accord afin d'établir périodiquement un bilan sur le fonctionnement du compte épargne-temps mis en place.

La commission se réunira une fois l'an, dans le courant du premier trimestre.

ARTICLE 6.- DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 7.- DENONCIATION ET REVISION

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une-ou l'autre après un préavis minimum d'un mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle compétente.

Les demandes de révision peuvent être effectuées à tout moment par accord des parties. Elles sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

ARTICLE 8.- DEPOT

Conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle compétents.

Fait à Nice, le 9 juillet 1997.
En 13 exemplaires originaux, un pour chacune des parties signataires

✍ Pour la Caisse :


Philippe PRIEUR
Membre du Directoire
Directeur des Ressources Humaines

✍ Pour les Organisations Syndicales :

➤ Pour la CFDT Mme Christine DOREJO

➤ Pour la CFTC M. Bernard GALENDO

➤ Pour la CGC M. Jean-Noël RAYNAUD

➤ Pour la CGT  M. Hervé TAIEB

➤ Pour FO  M. Bruno AGUIRRE

➤ Pour le SU M. Philippe BERGAMO