



Accord sur le Compte Epargne Temps au sein de la CELR

Entre d'une part, la Caisse d'Épargne du Languedoc Roussillon dont le siège social est 254, rue Michel TEULE 34000 Montpellier représentée par Monsieur Pierre AÏTELLI, Membre du Directoire,

et d'autre part les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T. représentée par Mr Eric DUMAS
- C.F.TC. représentée par Mr Francis RIBES
- S.U-UNSA représenté par Mr Pierre BOUNEAUD
- S.U.D-Solidaires représenté par Mr Michel SALA

Lors de la négociation engagée dans la logique de l'accord sur la NAO 2010, il a été convenu le présent accord concernant la mise en place d'un Compte Epargne Temps au sein de la Caisse d'Épargne Languedoc Roussillon (CELR).
Cet accord est conclu dans le cadre des articles L 3151-1 et suivants du Code du Travail.

Article 1 - Objet

Le compte épargne-temps, basé sur le volontariat, est destiné à recueillir de l'épargne temps. Il a pour finalité de permettre aux salariés bénéficiaires :

- d'accumuler des droits à congé rémunéré afin de financer la rémunération de congés sans solde tels que définis dans le présent accord ou d'anticiper un départ en retraite ;
- ou de se constituer un complément de rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Dans ce cadre, l'absence des collaborateurs dans le cadre du CET donnera lieu à remplacement chaque fois que cela sera jugé nécessaire pour assurer un fonctionnement normal de l'Entreprise. Chaque cas fera en tout état de cause l'objet d'une analyse en lien avec le Directeur concerné.

Article 2 - Salariés bénéficiaires

Tout salarié justifiant d'une ancienneté dans l'Entreprise ou dans le Groupe de 2 ans minimum peut bénéficier du Compte Epargne Temps mis en place par le présent accord.

Article 3 - Ouverture et tenue de compte

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié, qui doit formuler une demande expresse en ce sens à la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié titulaire d'un Compte Epargne Temps sera informé annuellement de l'état du compte.

Article 4 - Alimentation du compte

Les parties conviennent que le Compte Epargne Temps n'a par principe vocation à être alimenté que par des éléments temporels (convertis en unité monétaire lors du versement au compte), à l'exclusion de tout apport en numéraire, sauf dans le cadre des dispositions de l'article 4-1-2. L'éventuelle extension à d'autres modalités d'alimentation nécessitera la conclusion d'un avenant au présent accord.

4.1 Sources d'alimentation

4.1.1 Alimentation en jours de repos :

Le Compte Epargne Temps pourra être alimenté, aux choix et à l'initiative du salarié, des éléments temporels suivants, dans la limite de 5 jours par an :

- les jours de congés payés excédant 25 jours ouvrés ;
- les jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) dont le salarié a la disposition, à savoir les jours RTT dont la date n'est pas imposée par la Direction ;
- les jours de repos des salariés relevant du forfait annuel en jours.

L'option d'affectation de jours de congés et de repos au CET s'effectue sur la base de jours complets de travail, dans la limite de 5 jours par an, pour les salariés à temps plein comme pour les salariés à temps partiel.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation maximale des 5 jours est déterminée sur la base des droits à congés, lesquels sont identiques aux droits des salariés à temps plein, indépendamment de la durée et de la répartition du temps de travail. La prise en compte du temps partiel intervient lors de la conversion des temps en euros, sur la base de la rémunération à temps partiel.

Les jours de congés et de repos affectés sur le compte sont convertis en unité monétaire selon les modalités définies à l'article 5.

4.1.2 Alimentation en éléments de salaire :

Les salariés âgés de 55 ans et plus souhaitant financer une cessation anticipée d'activité, dans les conditions prévues à l'article 6.1.1.2, pourront également alimenter leur Compte Epargne Temps par le versement d'une partie de leur rémunération brute annuelle de l'année N-1, dans une limite maximale de 2 % par an. Les droits ainsi générés ne pourront être utilisés qu'en vue du financement d'une anticipation du départ en retraite, sauf les cas de renonciation prévus à l'article 8.

4.2 Modalités d'alimentation

Le salarié fait parvenir à la Direction des Ressources Humaines sa demande d'épargne au Compte Epargne Temps, en précisant la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET.

Les demandes de report au compte des jours de congés payés, JRTT ou jours de repos forfait au titre l'année N doivent être formulées à la DRH avant le 31 décembre de l'année N. Dans ce cadre, la conversion des temps en unité monétaire prévue à l'article 5.1 et le versement sur le CET s'effectuent à une date unique.

1 7 PS FR

Les demandes annuelles d'affectation au CET d'une partie de la rémunération, effectuées par les salariés âgés de 55 ans et plus dans les conditions de l'article 4.1.2, doivent être formulées à la DRH avant le 30 novembre de l'année N, pour prélèvement sur la paie du mois de décembre de l'année N.

Article 5 – Modalités de gestion du Compte Epargne Temps

5.1 Conversion des temps de repos

L'unité de compte du CET est l'euro.

Dans ce cadre, les jours épargnés sont convertis en euros dès leur positionnement dans le CET selon la formule suivante :

$$\text{Montant épargne brut} = \text{nombre de jours épargnés} \times \text{taux de salaire journalier brut}$$

Dans cette opération, le taux du salaire journalier est égal à la somme du salaire de base brut mensuel et des éventuels Avantages Individuels Acquis mensualisés du mois précédent le versement, divisée par 21,67.

$$\text{SJ} = \frac{\text{Salaire de base brut mensuel} + \text{AIA mensualisés mentionnés sur le bulletin de paie}}{21,67}$$

5.2 Alimentation en éléments de salaire

La part de rémunération brute épargnée par les salariés âgés de 55 ans et plus en application de l'article 4.1.2 est inscrite au CET.

5.3 Revalorisation de l'épargne

Le montant épargné dans le cadre du compte épargne temps est revalorisé en fonction du taux d'augmentation applicable à la rémunération du salarié dans le cadre des augmentations collectives de salaire décidées au niveau de la branche, aux dates fixées par la branche.

Article 6 - Utilisation du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé par le salarié pour indemniser un congé sans solde dans les conditions définies par l'article 6.1, ou une période de temps partiel répondant aux critères de l'article 6.2, ou pour se constituer un complément de rémunération dans les limites déterminées à l'article 6.3.

6.1 Utilisation du CET dans le cadre de l'indemnisation d'un congé

6.1.1 Définition des congés visés

6.1.1.1 Le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour indemniser en tout ou partie, soit mensuellement soit en une seule fois lors du départ, l'un des congés sans solde suivants :

- un congé parental d'éducation à temps complet (articles L 1225-47 et suivants du Code du travail) ;
- un congé pour création d'entreprise à temps complet (articles L 3142-78 et suivants du Code du travail) ;
- un congé sabbatique (articles L 3142-91 et suivants du Code du travail) ;
- un congé sans solde dûment accepté par l'employeur ;

7 PS M FR 3

- un congé de solidarité internationale (article L 3142-32 et suivants du Code du travail) ;
- un congé de présence parentale à temps complet (articles L 1225-62 et suivants du Code du travail) ;
- un congé de solidarité familiale (article L 3142-16 du Code du travail).

Seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée minimale de 20 jours (soit 4 semaines), sauf pour :

- le congé de présence parentale à temps complet et le congé de solidarité familiale à temps complet, pour lesquels la limite minimale de 20 jours n'est pas requise ;
- le congé de présence parentale à temps partiel, le congé de solidarité familiale à temps partiel et le congé parental à temps partiel. Dans ces cas, le compte peut être utilisé pour compenser la diminution de rémunération résultant d'un passage à temps partiel (cf article 6.2).

Il convient en outre de respecter les conditions et modalités de prise des congés légaux et conventionnels.

La durée du congé peut être supérieure au nombre de jours pouvant être financés dans le CET, sous réserve de respecter la limite légale ou conventionnelle desdits congés. Dans ce cas, le salarié optera pour l'une des modalités suivantes d'indemnisation :

- soit versement de la totalité des droits inscrits au CET lors du départ en congés, à condition que la durée du congé soit supérieure à la durée indemnisable au titre de l'épargne constituée ;
- soit définition d'une durée d'indemnisation sur la base des dispositions de l'article 6.1.2, le surplus de congé restant sans solde ;
- soit lissage de l'indemnité versée au titre du CET de façon à percevoir la même indemnité pour chaque mois d'absence, dans la limite d'une indemnisation mensuelle minimale équivalente à 5% du plafond mensuel de sécurité sociale. La durée de versement de l'indemnité sera déterminée en fonction des droits épargnés et de ce montant minimal mensuel, le surplus de congé restant sans solde.

Le salarié qui désire financer l'un des congés énumérés dans le cadre du Compte Epargne Temps doit en adresser la demande à la Direction des Ressources Humaines selon le délai de prévenance attaché aux dits congés. Dès lors que, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, le congé est accepté, la DRH indique au salarié la durée de la période qui pourra être indemnisée en fonction de l'épargne portée au compte et du Salaire Journalier du salarié à la date de l'utilisation du compte.

6.1.1.2 Utilisation du CET dans le cadre d'une anticipation du départ à la retraite : le congé de fin de carrière

Sous réserve d'un préavis de 6 mois, le salarié qui souhaite opter pour un départ anticipé à la retraite peut, par lettre manifestant sa demande expresse, demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière.

En tout état de cause, les droits épargnés pour financer un congé de fin de carrière devront être utilisés dans cet objectif, avant le départ effectif à la retraite.

Ce congé doit précéder de manière jointive le départ à la retraite. Dans ce cadre, la validité de la demande d'utilisation du Compte Epargne Temps est subordonnée à l'existence, par ailleurs, d'une déclaration de départ à la retraite par le salarié.

Les droits acquis sur le CET doivent dans ce cas être utilisés en totalité.

7 M PB FR

A réception de ces courriers, la DRH indique au salarié la durée du Congé de Fin de Carrière en fonction de l'épargne portée au compte et du Salaire journalier du salarié à la date du départ en Congé de Fin de Carrière.

6.1.2 Durée et rémunération du congé

Que ce soit dans le cadre des congés visés à l'article 6.1.1.1 ou du Congé de fin de carrière défini à l'article 6.1.1.2, le nombre de jours indemnisés est déterminé comme suit :

Nombre de jours indemnisés = Montant de l'épargne / Taux du Salaire journalier à la date de l'utilisation.

Le taux du salaire journalier est égal à la somme du salaire brut mensuel de base et des éventuels Avantages Individuels Acquis mensualisés mentionnés sur le bulletin de paie du mois précédent le départ en congé, divisée par 21,67.

6.1.3 Statut du salarié durant le congé

Le contrat de travail est suspendu durant les congés indemnisés définis au point 6.1.1.

La rémunération versée pendant le congé a le caractère de salaire. Elle est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement dans les conditions de droit commun.

Durant la période donnant lieu au versement d'une rémunération, le bénéfice des couvertures offertes au titre des accords collectifs de santé et de prévoyance en vigueur peut être conservé, sous réserve toutefois du respect des conditions définies par lesdits accords, notamment en termes de versements de cotisations, et de leur éventuelles évolutions.

La rémunération versée au titre du congé sans solde est prise en compte pour le calcul de l'intéressement et de la participation.

N'étant pas assimilées à du temps de travail effectif, les périodes de congés sans solde indemnisés ne génèrent par principe pas d'acquisition de congés payés ou de jours RTT (ou jours de repos des salariés au forfait jour).

Le congé sans solde rémunéré ne peut être interrompu. Le contrat de travail étant suspendu du fait du congé, la maladie est sans effet sur les relations contractuelles et l'indemnisation du congé. Elle n'interrompt pas le versement de l'indemnisation et ne prolonge pas la durée du congé.

Il en est de même de la durée d'indemnisation de la période à temps partiel, à l'exception des cas de cessation anticipée résultant de dispositions légales.

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation anticipée d'activité, le salarié est assuré de retrouver, à l'issue du congé, son emploi ou un emploi similaire, aux mêmes conditions de rémunération et dans le respect des règles de mobilité en vigueur lors de son retour.

6.2 Utilisation du CET dans le cadre du congé parental à temps partiel, d'un congé de présence parentale à temps partiel ou d'un congé de solidarité familiale à temps partiel

Les droits épargnés dans le cadre du CET peuvent être utilisés pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées d'une période de temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, ou d'un congé de solidarité familiale.

7 ps p FR 5

La durée d'indemnisation et le montant mensuel seront déterminés en fonction de l'épargne réalisée et du différentiel constaté entre le salaire reconstitué à temps complet et le salaire perçu au titre du temps partiel à la date de la demande.

La rémunération versée pendant la période de temps partiel indemnisée a le caractère de salaire. Elle est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement dans les conditions de droit commun.

Cette rémunération est prise en compte pour le calcul de l'intéressement et de la participation.

6.3 Utilisation du CET dans le cadre d'un complément de rémunération

Le salarié peut demander la liquidation de tout ou partie de son épargne dans la limite annuelle d'une indemnité financière égale à 2 fois le taux de son salaire journalier au 31 décembre de l'année N-1 et des droits inscrits sur le CET au 31 décembre de l'année N-1. Ces limites sont appréciées sur l'année civile.

Le versement des sommes ainsi demandées est effectué à minima une fois par an dans le cadre des dispositions précisées par note de service (modalités pratiques de la demande, période(s) de paiement des droits...). En tout état de cause, une seule demande peut être effectuée par année civile.

L'indemnité financière versée au salarié a la nature d'un salaire et supporte donc les charges sociales et fiscales en vigueur au moment de l'utilisation. Elle est notamment soumise aux cotisations de retraite et de prévoyance, lors de son versement, dans les mêmes conditions qu'une rémunération.

Article 7 Plafond d'épargne sur le CET

Le montant d'épargne salariale maximum autorisé sur le CET est limité à 2 mois de salaire brut du collaborateur, défini comme suit : Salaire de base brut mensuel + éventuels AIA mensualisés mentionnés sur le bulletin de paie.

Cette limite étant appréciée annuellement en fonction de l'évolution de salaire de l'intéressé, une alimentation complémentaire pourra être effectuée, dans les conditions prévues par l'accord, jusqu'à l'atteinte du plafond.

En tout état de cause, dès lors que ce plafond sera atteint, le salarié ne pourra plus alimenter le compte tant que tout ou partie des droits n'auront pas été utilisés selon les dispositions prévues par le présent accord.

Ce plafond n'est toutefois pas applicable aux salariés de 55 ans et plus souhaitant financer une cessation anticipée d'activité dans les conditions prévues au 6.1.1.2, pour lesquels le plafond d'épargne est porté à 4 mois de salaire brut tel que défini ci-dessus, ce plafond étant réévalué annuellement en fonction de l'évolution du salaire de l'intéressé.

Article 8 - Renonciation individuelle à l'utilisation du compte

Le salarié pourra renoncer à utiliser son compte et demander à percevoir une indemnité compensatrice dans les cas suivants :

- Mariage ou PACS de l'intéressé ;
- Naissance/arrivée au foyer de l'intéressé d'un troisième enfant et des suivants ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS si l'intéressé a la garde d'au moins un enfant à son domicile ;

7 PS FR 6

- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint (mariage ou PACS), à condition que le taux d'invalidité atteigne 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- Cessation du contrat de travail du bénéficiaire ;
- Acquisition de la résidence principale ;
- Surendettement du salarié, utilisation sur demande soit de la commission de surendettement, soit du juge.

Dans ces cas, la réouverture ultérieure d'un nouveau compte ne sera pas possible avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 de la liquidation.

Le salarié devra avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Article 9 - Rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail, le salarié percevra une indemnité compensatrice correspondant au montant épargné. La liquidation des droits CET du salarié entraîne la clôture du compte individuel.

En cas de mobilité au sein du groupe, et sous réserve de l'existence de dispositions en ce sens dans l'Entreprise d'accueil, le salarié pourra demander à la DRH de la CELR de prendre contact avec l'Entreprise d'accueil afin d'examiner avec celle-ci la possibilité d'un transfert des droits. En cas d'accord, l'indemnité compensatrice correspondant aux droits épargnés sera transférée à l'Entreprise d'accueil et le compte individuel du salarié définitivement clôturé au sein de la CELR. Aucun dispositif de réévaluation ne sera mis en œuvre dans ce cadre.

En cas de décès du salarié, une indemnité correspondant au montant épargné est versée aux ayants droits avec le solde de tout compte. La liquidation des droits entraîne la clôture du compte individuel.

Article 10 - Plafond AGS / Liquidation du reliquat des droits CET en cas de dépassement du plafond réglementaire

Les droits acquis dans le Compte Epargne Temps sont garantis par l'assurance des créances des salariés dans les conditions définies par le Code du travail.

Dans ce cadre, lorsque le montant des droits inscrit au CET atteint le plafond maximum des droits garantis par l'AGS, les droits supérieurs à ce plafond sont automatiquement liquidés. Le salarié perçoit une indemnité correspondant au montant du dépassement.

Article 11 - Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1^{er} janvier 2011.

   

Les signataires (ou adhérents) du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 2261-7 du Code du travail, 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 écrites de substitution ;
- . Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision ;
- . 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.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du Code du travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 12 Publicité

Le présent accord est établi en :

- Deux exemplaires déposés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont un exemplaire papier signé par les parties et un exemplaire sur support électronique ;
- Un exemplaire communiqué au Greffe du Conseil des Prud'hommes ;
- Un exemplaire pour chacune des organisations syndicales représentatives.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction, une Communication Sociale retraçant l'essentiel sera diffusée au personnel.

Conclu à Montpellier le 2 novembre 2010

P/CELR
Pierre AÏTELLI
Membre du Directoire

P/C.F.T.C.
Francis RIBES

P/S.U.D-Solidaires
Michel SALA

P/C.F.D.T.
Eric DUMAS

P/S.U-UNSA.
Pierre BOUNEAUD