

**ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE-TEMPS
A LA CAISSE D'EPARGNE D'Auvergne ET
DU LIMOUSIN**

ENTRE :

La Caisse d'Épargne Auvergne Limousin, représentée par **Monsieur Raymond GOBÉ**, Membre du Directoire,

d'une part,

ET :

| | |
|---------------------------------------|----------------------------------|
| Monsieur Marc CHANUT | délégué syndical central SU/UNSA |
| Monsieur Alain BARASINSKI | délégué syndical SPB & CGT |
| Monsieur Patrick DOITTEAU | délégué syndical CGT |
| Monsieur Jacky TRICARD | délégué syndical central CFDT |
| Monsieur Joël DUTILLIEUX | délégué syndical central SUD |
| Monsieur Jean-François ROUFFIE | délégué syndical central SNE-CGC |

d'autre part,

IL A ETE CONVENU

PREAMBULE

Les dispositions relatives au compte épargne-temps ayant été profondément modifiées par la loi du 31 mars 2005, il a été convenu de modifier l'accord existant afin de prendre en compte les dispositions issues de ce texte.

Ce nouvel accord qui remplace et annule celui du 8 octobre 2002 permet notamment aux salariés :

- ① d'augmenter le nombre de jours pouvant être affectés sur le CET : suppression du plafond de 22 jours pouvant être affectés au CET sur une même année et élargissement des possibilités d'affectation des jours RTT
- ② de bénéficier de nouvelles possibilités d'utilisation du CET :
 - rachat de cotisations d'assurance vieillesse
 - alimentation du Plan d'Épargne Entreprise
- ③ de supprimer la limite de 5 ans pour l'utilisation des jours épargnés
- ④ de transférer des sommes issues du Plan Epargne Entreprise (rendues disponibles) sur le CET

Il est convenu que cet accord est institué dans le but de favoriser la gestion du temps des collaborateurs de la Caisse d'Épargne Auvergne Limousin, afin d'offrir aux salariés un capital de temps libre rémunéré propre à la réalisation d'un projet personnel.

 
1

L'absence des collaborateurs, dans le cadre du CET, donnera lieu à des remplacements, chaque fois que cela sera jugé nécessaire pour assurer un fonctionnement normal de l'entreprise, notamment quand il s'agit de permettre un départ anticipé en fin de carrière ou un congé pour création ou reprise d'entreprise

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Tout salarié de l'Entreprise, sous réserve de justifier d'une ancienneté de un an appréciée au 31 janvier de chaque année, est susceptible de bénéficier de l'ouverture d'un CET individuel dans les conditions définies ci-après.

ARTICLE 2 : OBJET DU CET

Le Compte Epargne Temps est un mode de financement total ou partiel d'un congé, à l'origine sans solde, par la capitalisation de droits à congé rémunéré.

ARTICLE 3 : GESTION DU CET

L'ouverture d'un CET individuel est une démarche exclusivement volontaire du collaborateur. Chaque compte fait l'objet d'un fonctionnement autonome et individuel par salarié. L'employeur ne peut donc alimenter les comptes des salariés ni de façon automatique (sans l'accord de chaque salarié) ni de façon collective.

La gestion de chaque CET sera assurée par l'employeur.
L'unité de temps retenue est la journée ou la demi-journée

ARTICLE 4 : ALIMENTATION DU CET

4.1 APPORT PAR LE SALARIE

4.1.1 Apport en temps

Pourront être affectés au compte épargne-temps :

- Les jours de congés payés acquis au-delà de 20 jours ouvrés
- Les congés d'ancienneté statutaires et les jours flottants éventuellement attribués.
- Les jours de repos RTT dans la limite de 6 jours (les RTT spécifiques ne peuvent être placés sur le CET)
- Les jours de repos pour les cadres bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours, dans leur totalité

Précisions :

- Les journées reportées devront être versées sous la forme de demi-journées ou journées entières.


 2


- Le salarié devra indiquer le cas échéant, au cours du mois de janvier, le nombre de jours qu'il souhaite affecter au CET pour l'année précédente, sauf départ en cours d'année, cas où l'alimentation pourra se faire par anticipation.
- Les jours épargnés dans le Compte Epargne Temps sont à taux plein : les droits à congés des salariés à temps partiel sont réduits proportionnellement à la durée du travail effectuée au moment de l'affectation au compte.

Exemple :

- pour un temps complet : un jour de congé reporté = un jour de congé versé au compte épargne temps
- pour un temps partiel à 80% travaillant dans une unité fonctionnant sur 5 jours, les droits épargnés sur le CET seront pour deux semaines reportées les suivants : $10 \times 0,80 = 8$ jours. Après cette proratisation, un jour de congé reporté = un jour de congé versé au compte épargne temps.

4.1.2 Conversion en jours de tout ou partie des primes

Le salarié peut également alimenter le compte épargne-temps par la conversion en jours de tout ou partie des primes suivantes :

- La gratification de fin d'année (13^{ème} mois) : dans ce cas, le salarié devra faire part de son choix à la DRH au plus tard le 30 novembre.
- Toute autre prime annuelle : dans ce cas, le salarié devra faire part de son choix à la DRH au plus tard un mois avant le versement

Modalités de la conversion :

$$\text{Epargne temps en jours ouvrés} = \frac{\text{Montant brut de la prime épargnée} \times 21,5 \text{ (nombre moyen de jours ouvrés par mois)}}{\text{Montant brut de la rémunération de référence du mois de versement}}$$

La rémunération brute de référence du mois de versement est définie par l'ensemble des éléments à périodicité mensuelle de la rémunération effective du mois considéré.

Les jours comptabilisés dans le compte épargne temps étant à taux plein, les droits des salariés à temps partiel sont convertis en équivalent temps plein. La formule ci-dessus, pour être exacte, devra donc tenir compte du taux d'activité du salarié au moment de l'affectation au compte

Le résultat devra en tout état de cause correspondre à un nombre de jours entiers ou de demi-journées. La fraction non convertible sera reversée au salarié

4.1.3 Sommes issues du Plan d'Epargne Entreprise

Les salariés de plus de 50 ans pourront affecter au terme de la période d'indisponibilité les sommes issues du Plan d'Epargne Entreprise au CET. Dans ce cas, la demande de déblocage auprès de l'organisme gestionnaire du PEE devra être réalisée dans les 4 mois qui suivront la date de disponibilité des fonds. Le versement sur le CET des sommes nettes des prélèvements sociaux dus sur les produits et plus value de l'épargne salariale, devra être effectué à réception des fonds par le salarié par chèque accompagné d'un justificatif du déblocage.


 3


Les indemnités correspondant aux droits à congés accumulés dans ce cadre ne pourront être utilisées que pour financer des congés de fin de carrière. Elles seront soumises à cotisations sociales et exonérées d'impôts sur le revenu des bénéficiaires, la CEPAL prenant en charge les cotisations patronales et les salariés les cotisations salariales

Les droits à congés acquis avec des sommes issues du PEE n'ouvrent pas droit à abondement de l'employeur.

Dans la mesure où les sommes issues du PEE ont déjà été soumises à la CSG et à la CRDS, l'indemnité correspondant à ces sommes ne sera pas soumise à la CSG et à la CRDS.

Modalités de la conversion :

$$\text{Epargne temps en jours ouvrés} = \frac{\text{Montant issu du PEE} \times 21,5 \text{ (nombre moyen de jours ouvrés par mois)}}{\text{Montant brut de la rémunération de référence du mois de versement}}$$

4.2 ABONDEMENT PAR L'ENTREPRISE

Afin de contribuer à une gestion prévisionnelle du temps de travail par les salariés souhaitant anticiper leur départ en retraite et bénéficier d'un congé de fin de carrière, l'Entreprise participe à l'alimentation du CET par abondement, à concurrence de 50 % des jours épargnés par le salarié au jour de sa demande expresse de départ anticipé dans le respect des délais de prévenance indiqués au 6.2. Cet abondement ne pourra pas cependant dépasser un plafond de 130 jours ouvrés.

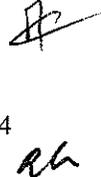
Le versement effectif de l'abondement se fera en unité de temps telle que définie à l'article 3, à la date fixée pour le départ en congé

L'Entreprise décide également d'accorder, dans le cadre d'un congé pour création d'entreprise, un abondement équivalent à 10% des droits épargnés. Le salarié doit vouloir créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L.122-32-12 et suivants du Code du travail. En cas de retour à la Caisse d'Epargne Auvergne Limousin à l'issue du congé, la valeur de l'abondement, calculée selon la formule posée au 7.2, sera restituée (de manière échelonnée si nécessaire).

Enfin, un abondement de 10% des droits épargnés sera également accordé aux salariés souhaitant prendre un congé parental d'éducation total ou indemniser les heures non travaillées dans le cadre d'un passage à temps partiel, suite à la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge (art. L122-28-1 alinéa 3 du Code du travail).

Cet abondement ne sera crédité et acquis définitivement que si le collaborateur prend effectivement ces congés.

Exception : Les droits à congés acquis avec des sommes issues du PEE n'ouvrent pas droit à abondement (cf art 4.13.)


4


ARTICLE 5 : UTILISATION DU CET

5.1 LE CET SERA EXCLUSIVEMENT CONSACRE A REMUNERER :

5.1.1 Un congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière est un congé permettant d'anticiper une cessation d'activité avant un départ en retraite ou en tout régime permettant d'anticiper un départ à la retraite. Ce congé d'une durée maximale de 4 ans peut être financé par les jours épargnés sur le CET.

Les demandes de congé de fin de carrière doivent être formulées au moins 3 mois avant la date de départ prévue.

5.1.2 Les congés sans solde suivants :

- Le congé parental, prévu par l'article L122-28-1 du Code du Travail
- Le congé pour création d'entreprise prévu par l'article L122-32-12 du Code du Travail
- Le congé sabbatique prévu par l'article L122-32-17 du Code du travail
- Le congé pour convenance personnelle prévu à l'article 64 du Statut du Personnel des Caisses d'Épargne
- Le congé de solidarité familiale prévu par l'article L225-15 du Code du travail.
Pour ce congé, la durée minimale de 22 jours ne sera pas requise.

Ces congés seront d'une durée maximum conforme aux dispositions légales ou conventionnelles propres à chacun d'eux.

Ces congés pourront être accolés ou non aux congés payés traditionnels, en accord avec le hiérarchique qui devra tenir compte des contraintes d'organisation de son unité.

5.1.3 Les heures non travaillées dans le cadre d'un passage à temps partiel dans les cas suivants :

- Congé parental d'éducation dans le cadre de l'article L122-28-1 du Code du travail
- Maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge dans le cadre de l'article L122-28-9 du Code du travail
- Le congé de solidarité familiale prévu par l'article L225-15 du Code du travail

Ces congés seront d'une durée maximum conforme aux dispositions légales ou conventionnelles propres à chacun d'eux

5.2 PRECISIONS

- La durée du congé peut être supérieure à celle qui est indemnisable du fait des jours accumulés dans le compte. La rémunération peut alors être lissée sur toute la période dans la limite évoquée au paragraphe 7.2.
- Le congé est pris de manière ininterrompue.
- L'utilisation partielle du nombre de jours acquis est possible dès lors que le congé pris est de 22 jours au minimum.



5.3 TRANSFERT DES JOURS DU CET SUR LE PEE

Les salariés pourront alimenter leur PEE à partir du CET par la conversion en argent de tout ou partie des jours comptabilisés dans le CET y compris pour des jours déjà capitalisés au jour du présent accord selon les modalités suivantes :

$$\text{Somme affectée au PEE} = \frac{(\text{Montant brut de la rémunération de référence du mois du transfert} \times \text{nombre de jours convertis})}{21,5 \text{ (nombre moyen de jours ouvrés par mois)}}$$

Cette somme sera assujettie à cotisations sociales (bulletin de paie) puis inscrite au PEE.

L'alimentation du PEE par transfert de jours du CET pourra s'effectuer une fois par an. Les salariés souhaitant alimenter leur PEE à partir des jours issus de leur CET devront transmettre leur demande au plus tard le 30 avril de l'année en cours.

Les frais liés à l'affectation sur le PEE des jours du CET seront pris en charge par la Caisse d'Épargne Auvergne Limousin.

5.4 RACHAT DE COTISATIONS D'ASSURANCE VIEILLESSE

Le salarié peut utiliser les droits affectés au CET pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L351-14-1 du Code de la Sécurité Sociale (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'étude).

ARTICLE 6 : MODALITES LIEES A LA PRISE DES CONGES

6.1 DELAIS D'UTILISATION

Le droit à congé est ouvert dès que 22 jours sont comptabilisés dans le CET (excepté pour le congé de solidarité familiale défini par l'article L225-15 du Code du travail pour lequel aucune durée minimale n'est requise).

Que ce soit sous forme de cessation totale ou progressive d'activité en fin de carrière, aucun délai n'est opposable aux salariés ayant choisi cette option.

6.2 DELAIS DE PREVENANCE

Les délais de prévenance retenus sont ceux applicables en fonction des dispositions légales ou conventionnelles afférentes à chaque type de congé.

Ce délai de prévenance pourra être réduit, à la demande du salarié, et sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

6.3 CONDITIONS D'OBTENTION ET DELAIS DE REPONSE PAR L'EMPLOYEUR

L'autorisation d'utilisation du CET sera donnée sous la seule réserve du respect des délais de prévenance définis plus haut et des contraintes d'organisation pour les congés sans solde ou à temps partiel visés au 5.1.2 et 5.1.3.


6
 

Les congés servant à financer un départ anticipé de fin de carrière et les congés pour convenance personnelle de l'article 64 du statut suivent les dispositions prévues dans ce domaine pour les congés sabbatiques et pour création d'entreprise

La DRH, après avis de la Direction concernée, fera part de son accord ou des motifs du report dans le mois qui suit la demande du salarié

6.4 RETOUR DU SALARIE AVANT LE TERME DU CONGE

En cas de circonstances exceptionnelles, et exclusivement dans le cadre des congés visés au 5.1.2, le salarié peut demander à revenir dans l'entreprise avant le terme de son congé. Ce retour anticipé est subordonné à l'accord exprès de l'employeur, sauf lorsque ce retour est de droit.

Dans ce cas, il bénéficie des garanties définies à l'article 7.1 alinéa 3 du présent accord et le solde du congé non utilisé est réaffecté au CET.

ARTICLE 7 : SITUATION DU SALARIE PENDANT L'UTILISATION DU CET

7.1 AU REGARD DU CONTRAT DE TRAVAIL

Celui-ci est suspendu pendant la durée du congé. Le salarié demeure inscrit à l'effectif de l'entreprise, éligible et électeur aux élections professionnelles.

La temps de congé correspondant aux jours épargnés en temps par le salarié est toutefois considéré comme temps de travail effectif pour la détermination des droits relatifs à l'ancienneté et aux congés payés et donne droit, sur cette durée, au maintien dans le contrat Groupe MNCE. L'indemnité versée pendant le congé est soumise aux cotisations de retraite et de prévoyance, lors de son versement, dans les mêmes conditions qu'une rémunération.

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, les salariés sont assurés de retrouver, à l'issue du congé, leur emploi ou un emploi similaire, aux mêmes conditions de rémunérations et dans le respect des règles de mobilité applicables au jour du retour du salarié.

7.2 AU REGARD DE LA REMUNERATION

Le salarié perçoit, pendant la durée du congé correspondant aux droits acquis au titre du CET, une indemnité soumise à cotisations sociales au même titre qu'un salaire et calculée comme suit :

Le nombre de jours épargnés est par conséquent transformé en indemnité selon la formule suivante :

$$\text{Indemnité} = \frac{\text{Montant brut de la rémunération de référence du dernier mois de présence} \times \text{épargne en jours ouvrés}}{21,5 \quad (\text{nombre moyen de jours ouvrés par mois})}$$


 7 

La rémunération de référence du dernier mois de présence correspond à l'ensemble des éléments à périodicité mensuelle de la rémunération effective

L'indemnité est versée selon la même périodicité et aux mêmes échéances que la paie.

En cas d'absence à temps complet, lorsque le congé est supérieur au nombre de jours épargnés, l'indemnité est soit versée mensuellement à taux plein pour une durée correspondant aux jours épargnés, soit lissée sur la période au choix du salarié. Ce lissage de la rémunération sur la durée du congé est possible, sous réserve que la rémunération mensuelle atteigne au moins 50% de l'indemnité mensuelle à taux plein.

ARTICLE 8 : LIQUIDATION DU COMPTE

8.1 RENONCIATION

Le salarié a la faculté de renoncer à l'utilisation de son compte épargne temps, exclusivement après que l'ouverture des droits prévue à l'article 6.1 est acquise. La renonciation est faite par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

La liquidation du compte s'effectue alors :

- par la prise de 5 jours ouvrés de congés supplémentaires par an, jusqu'à épuisement des droits acquis par l'alimentation du compte en congés
- par le versement d'une indemnité calculée selon les modalités prévues au 7.2 pour les droits acquis par l'alimentation du compte en primes.

8.2 CAS EXCEPTIONNELS DE DEBLOCAGE

Le salarié a également la faculté de renoncer à l'utilisation de son compte épargne temps et d'en demander la conversion en indemnité correspondante dans les seuls cas énumérés ci-après, et exclusivement après que l'ouverture des droits prévue à l'article 6.1 est acquise. L'indemnité est alors versée en une seule fois, et calculée selon les modalités prévues au 7.2

- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale ;
- décès du conjoint ou de la personne qui est liée au bénéficiaire par un PACS;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- acquisition ou remise en état de la résidence principale dans les conditions de l'art. R. 443-12 du Code du Travail ;
- cessation du présent accord.

 
8 

Dans le cas d'un congé de solidarité familiale prévu par l'article L225-15 du Code du travail, la Caisse d'Epargne d'Auvergne et du Limousin examinera au cas par cas la possibilité d'un déblocage.

8.3 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail, le déblocage des droits acquis dans le cadre du Compte Epargne Temps intervient sous forme d'une indemnité versée en une seule fois et calculée selon les modalités prévues au 7.2

D'autre part, le décès du salarié emporte automatiquement liquidation du CET, dont le reliquat ainsi converti est versé à l'occasion du règlement pour solde de tout compte.

ARTICLE 9 : TRANSFERT DES DROITS A L'INTERIEUR DU GROUPE CAISSES D'EPARGNE

En cas de mutation d'un établissement du Groupe dans un autre établissement du Groupe ou dans une filiale, le salarié peut conserver, s'il en formule la demande expresse, le crédit inscrit au CET lorsque le dispositif existe dans l'établissement d'accueil. L'épargne acquise sera alors soumise aux règles de fonctionnement du compte épargne temps de l'entreprise d'accueil.

Cette règle de transfert est applicable aux salariés « entrants » ou « sortants » de la Caisse d'Epargne Auvergne Limousin concernés par une mobilité à l'intérieur du Groupe

ARTICLE 10 : SUIVI DU CET

10.1 SUIVI INDIVIDUEL

L'entreprise fournira annuellement à chaque salarié ayant ouvert un CET et en faisant la demande, une situation récapitulative de ses droits, des délais d'utilisation et du solde du CET.

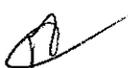
10.2 SUIVI COLLECTIF

Par ailleurs, il sera fourni, à l'occasion du bilan annuel communiqué au Comité d'Entreprise, une situation concernant le nombre de CET ouverts, les droits acquis et l'utilisation qui en est faite

ARTICLE 11 : GARANTIE DU SALAIRE

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis dans les conditions de l'article L 143-11-1 du Code du Travail.

Les parties conviennent que les droits acquis sur le CET convertis en unités monétaires ne pourront pas dépasser 1,6 fois le montant le plus élevé de garantie AGS (62 136 € en 2006), les droits acquis au-delà de ce montant étant automatiquement liquidés.


 , 

ARTICLE 12 : DISPOSITIONS DIVERSES

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et peut être révisé ou dénoncé dans les conditions légales

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Puy de Dôme et au Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes

Fait à Clermont-Ferrand, le 20 JUN 2008

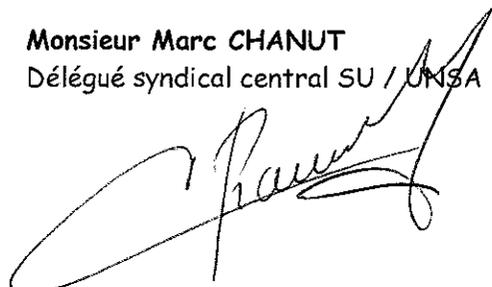
Pour la Caisse d'Épargne d'Auvergne et du Limousin :

Raymond GOBÉ
Membre du Directoire



Pour les Organisations Syndicales :

Monsieur Marc CHANUT
Délégué syndical central SU / UNSA

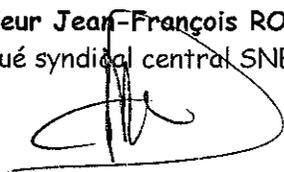


Monsieur Patrick DOITTEAU
Délégué syndical CGT

Monsieur Jacky TRICARD
Délégué syndical central CFDT

Monsieur Alain BARASINSKI
Délégué syndical SPB & CGT

Monsieur Jean-François ROUFFIE
Délégué syndical central SNE-CGC



Monsieur Joël DUTILLIEUX
Délégué syndical central SUD

