

ACCORD RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)
CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE DRÔME ARDECHE

Entre:

- La Caisse d'Épargne LOIRE-DRÔME-ARDECHE
dont le siège social est situé à SAINT-ÉTIENNE, Espace FAUREL
Représentée par Monsieur Fabien CHALNE, Membre du Directoire

Et

- les Organisations Syndicales suivantes :

- | | |
|--|------------------|
| - CFDT représentée par M. <i>Philippe Fournier</i> | Délégué Syndical |
| - CGT représentée par M. | Délégué Syndical |
| - SUD représenté par M. | Délégué Syndical |
| - SU AUSA représenté par M. <i>Edouard Jougnot</i> | Délégué Syndical |

Préambule :

Le présent accord s'inscrit dans la volonté de l'Entreprise de favoriser l'équilibre vie privée / vie professionnelle des collaborateurs de la CELDA.

La finalité de cet accord est de permettre au salarié d'améliorer sa qualité de vie par une plus grande souplesse dans la détermination de ses temps libres, en indemnifiant en totalité ou en partie un congé de longue durée ou un aménagement particulier de temps de travail anticipant le départ à la retraite.

L'utilisation du CET doit rester, toutefois, compatible avec la continuité et l'organisation du service.

Il est convenu que ce nouvel accord remplace et annule tout accord, usage ou mesure unilatérale applicable jusqu'alors dans l'Entreprise.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 – Définition et objet

Le compte épargne temps (CET) permet aux collaborateurs de la CELDA d'accumuler des droits à congé rémunéré pour pouvoir compenser, ultérieurement, en tout ou partie, une période de congés sans solde ou un aménagement particulier du temps de travail anticipant la retraite appelé congé de fin de carrière.

FC JH. AF

Le CET ne constitue pas un nouveau type de congés.

Le CET ne saurait être imposé par l'entreprise ; son ouverture et son alimentation s'effectuent par le collaborateur à son libre choix et sur la base du volontariat dans le respect des règles et modalités définies dans le présent accord.

Article 2 – Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel de la CELDA, cadre et non cadre sous contrat à durée indéterminée qui justifient d'un droit suffisant pour pouvoir alimenter le CET.

Les collaborateurs intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture et d'alimentation de ce compte auprès de la DRH.

Article 3 – Gestion du CET

Chaque CET fait l'objet d'un fonctionnement autonome et individuel par collaborateur.

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

Article 4 – Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté par le report des jours de congés payés ou la conversion de numéraire en jours dans les cas et modalités définies ci-après.

À noter que ne peuvent pas être affectés sur le CET, tout mode d'alimentation confondu, plus de 200 jours ouvrés.

4.1 Le report des jours de congés payés

Le salarié peut alimenter son CET par l'apport, en nature, de jours ou demi-journées issus des congés payés à concurrence de 10 jours ouvrés maximum par an.

Sont considérées comme des congés payés : les congés payés conventionnels, les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement et les reliquats éventuels.

Le collaborateur souhaitant alimenter son CET doit informer la DRH par écrit avant le 30 avril du nombre de jours de repos épargnés.

4.2 La conversion de numéraire en jours

Chaque salarié peut décider d'épargner, en tout ou partie :

4.2.1 Le 13^{ème} mois

Le collaborateur peut décider d'affecter à son CET la moitié ou la totalité de son 13^{ème} mois. Pour ce faire, le collaborateur doit faire part de son choix, par écrit, à la DRH au plus tard le 15 novembre.

f Jn. IF

Le rapport de conversion entre le montant du 13^{ème} mois et le nombre de jours épargnés est établi à partir de la formule suivante :

$$\text{Nbre de jours} = M \times G / S *$$

- * M = Mensualisation du nombre de jours travaillés (référence mois de paiement)
(= nbre de jours travaillés dans la semaine x 52 semaines / 12 mois, arrondi au 0,5 supérieur.
Ex : pour 4,5 jours = 19,5 ; pour 2,5 jours = 11 ...)
- G = Montant du 13^{ème} mois
- S = Salaire mensuel de référence (mois de paiement) = salaire de base + AIA éventuels

Le résultat obtenu via cette formule doit correspondre à un nombre entier de jours ou de demi-journée. Il est donc arrondi à la demi-journée supérieure en cas de résultat ne correspondant pas à une journée ou une demi-journée pleine.

4.2.2 L'épargne salariale (intéressement et participation)

Le salarié peut, également, décider d'épargner sur son CET la moitié ou la totalité de l'intéressement et/ou de la participation perçue.
Il doit, alors, en informer la DRH par écrit au moment du choix d'affectation.

Cette possibilité ainsi que les modalités selon lesquelles le choix du collaborateur s'effectue lors de la répartition de l'intéressement et/ou de la participation sont précisées dans les accords d'intéressement et de participation.

Un avenant à l'accord d'intéressement en vigueur à la date de signature du présent accord est rédigé en ce sens.

Le rapport de conversion entre le montant de l'intéressement et le nombre de jours épargnés est établi à partir de la formule suivante :

$$\text{Nbre de jours} = M \times I / (S+C) *$$

- * M = Mensualisation du nombre de jours travaillés (référence mois de paiement)
(= nbre de jours travaillés dans la semaine x 52 semaines / 12 mois, arrondi au 0,5 supérieur.
Ex : pour 4,5 jours = 19,5 ; pour 2,5 jours = 11 ...)
- I = Intéressement net versé
- S = Salaire mensuel de référence (mois de paiement) = salaire de base + AIA éventuels
- C = Charges patronales sur salaire = taux moyen appliqué à l'intéressé sur l'année de référence

Le rapport de conversion entre le montant de la participation et le nombre de jours épargnés est établi à partir de la formule suivante :

$$\text{Nbre de jours} = M \times P / (S+C) *$$

- * M = Mensualisation du nombre de jours travaillés (référence mois de paiement)
(= nbre de jours travaillés dans la semaine x 52 semaines / 12 mois, arrondi au 0,5 supérieur.
Ex : pour 4,5 jours = 19,5 ; pour 2,5 jours = 11 ...)
- P = Participation nette versée

S = Salaire mensuel de référence (mois de paiement) = salaire de base + ADA éventuels

C = Charges patronales sur salaire = taux moyen appliqué à l'intéressé sur l'année de référence

Là encore, le résultat obtenu via ces 2 formules de calcul doit correspondre à un nombre entier de jours ou de demi-journées. Il est donc arrondi à la demi-journée supérieure en cas de résultat ne correspondant pas à une journée ou une demi-journée pleine.

Article 5 – Utilisation du CET

5.1 Congés sans solde

Le CET peut être utilisé pour indemniser, en tout ou partie, les congés sans solde légaux ou conventionnels suivants :

- le congé parental prévu aux articles L1225-47 et suivants du Code du Travail ;
- le congé pour création ou reprise d'Entreprise prévu aux articles L3142-78 et suivants du Code du Travail ;
- le congé sabbatique prévu par les articles L3142-61 et suivants du Code du Travail ;
- le congé de solidarité familiale prévu aux articles L3142-16 et suivants du Code du Travail ;
- le congé de soutien familial prévu aux articles L3142-22 et suivants du Code du Travail ;
- le congé de solidarité internationale prévu aux articles L3142-32 du Code du Travail ;
- le congé pour convenance personnelle prévu par l'article 64 du Statut des Caisses d'Épargne.

5.2 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.

Ce congé peut permettre une cessation progressive (mise en place d'une activité réduite de fin de carrière) ou totale d'activité.

L'activité réduite de fin de carrière est organisée en accord avec le collaborateur, le manager et la DRH dans le respect et en vue de répondre à la bonne organisation et au bon fonctionnement du service.

L'utilisation du CET pour financer un congé de fin de carrière est exclusive et ne peut donc pas se cumuler avec un autre dispositif qui aurait le même objet.

9
JM. AF

5.3 La Période de Grossesse

Le CET peut être utilisé pour indemniser des jours de congés supplémentaires pendant la période de grossesse.

De même, les collaborateurs/trices engagés dans une démarche d'adoption pourront utiliser leur CET pour indemniser des jours de congés supplémentaires afin de réaliser les formalités administratives et/ou rendez-vous nécessaires à cette démarche.

5.4 Conversion du CET en numéraire

A titre exceptionnel et dans des cas limitativement énumérés ci-dessous, le CET peut être utilisé pour compléter sa rémunération.

Ainsi, la monétisation du CET est possible dans les cas particuliers et limités suivants :

- Situation de surendettement du collaborateur définie à l'article L. 331-2 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que la monétisation du CET favorise la conclusion ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption.
- Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité, lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.
- Invalidité du collaborateur, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. L'invalidité s'appréhend au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale ou étant reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 60%.
- Décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant.
- Création ou reprise d'Entreprises par le collaborateur.

L'indemnité est versée en une seule fois et calculée à partir du salaire de référence du collaborateur au jour du paiement.

La demande de conversion du CET en numéraire doit être adressée à la DRH par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception ou Courier remise en main propre contre décharge.

Ella doit être motivée et accompagnée de l'ensemble des justificatifs permettant de fonder la demande.

En cas de rupture du contrat de travail, le déblocage des droits acquis dans le cadre du CET intervient sous la forme d'une indemnité versée en une seule fois et calculée en fonction du salaire de référence du collaborateur au jour du paiement.

E. J.M. JF

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

Article 6 – Modalités liées à la prise de congés

6.1 Délais de prévenance

6.1.1 Congés sans solde et de fin de carrière

Le collaborateur souhaitant utiliser son CET pour bénéficier des congés énumérés aux articles 5.1 et 5.2 doit en faire la demande auprès de la DRH, avec copie au supérieur hiérarchique, selon les formes et dans les délais prescrits par la réglementation ou les accords applicables dans l'Entreprise concernant le congé demandé.

Pour tout congé pour lesquels aucun délai de prévenance ne serait réglementairement ou conventionnellement prévu :

- le délai de prévenance est fixé à 4 mois avant la date prévue pour le départ en congé ;
- la demande doit être faite par écrit en lettre recommandée avec AR ou Courrier remise en main propre contre décharge et transmise, là encore, à la DRH avec copie au supérieur hiérarchique.

La demande doit préciser la durée envisagée du congé souhaité ainsi que ses modalités d'organisation en cas d'échec à la réduction de fin de carrière.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit, à la demande du collaborateur, et sous réserve de l'accord exprès de la DRH.

6.1.2 Congés durant la grossesse

Les collaboratrices souhaitant utiliser leur CET pour bénéficier de jours de congés supplémentaires dans les cas visés à l'article 5.3 du présent accord doivent en formuler la demande par écrit à leur supérieur hiérarchique avec copie à la DRH au minimum un mois avant la date prévue du congé.

6.2 Durée du congé

6.2.1 Congés sans solde

Seule peut être envisagée l'indemnisation d'un congé à temps complet et interrompu d'une durée minimale de 2 mois.

A titre exceptionnel et avec accord préalable de l'Entreprise, cette durée peut être réduite en cas d'événements de la vie exceptionnels et limités à savoir :

- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption
- maladie grave du conjoint ou de la personne qui est liée au collaborateur par un pacte civil, d'un de ses enfants, de ses ascendants et des ascendants de son conjoint ou de la personne qui est liée par un pacte civil ;
- décès du conjoint ou de la personne qui est liée au collaborateur par un pacte civil.

La durée du congé financé par le CET ne peut être supérieure au nombre de jours capitalisés dans le Compte Epargne Temps.

A noter que la durée totale du congé peut être supérieure au nombre de jours accumulés sur le CET mais que la période hors CET ne sera pas indemnisée et suivra les règles applicables au congé concerné.

La durée maximale du congé doit être conforme aux dispositions légales ou conventionnelles propres à chacun de ces congés.

L'utilisation partielle du nombre de jours acquis dans le CET est permise dès lors que la durée minimale du congé est respectée.

6.2.2 Congé de fin de carrière

En cas de congé de fin de carrière à temps complet, la durée maximale de ce congé est fixée à un an avant le départ à la retraite.

En cas de congé de fin de carrière à temps partiel, la durée maximale de ce congé est de 6 mois avant le départ en retraite.

6.2.3 Congé pendant la grossesse

Dans les cas visés à l'article 5.3 du présent accord, le congé ne peut excéder 30 jours.

Le congé doit être continu.

L'utilisation partielle du nombre de jours acquis dans le CET est permise.

6.3 Conditions d'obtention et délai de réponse de l'employeur

L'autorisation d'utilisation du CET sera donnée sous la seule réserve du respect des délais de prévenance définis ci-dessus et dès lors que le congé a été accepté dans les conditions définies par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles propres à chaque congé.

Pour les congés de fin de carrière, cette autorisation sera accordée sous la réserve du respect des délais de prévenance et des contraintes d'organisation du service.

Sauf disposition légale plus favorable, la DRH, après avis de la Direction concernée, fait part de sa décision dans le mois qui suit la demande du collaborateur.

6.4 Situation du collaborateur pendant l'utilisation du CET

6.4.1 Situation au regard du contrat de travail

Le salarié demeure, pendant la durée du congé financé par le CET, inscrit à l'effectif de l'Entreprise, éligible et électeur aux élections professionnelles.

Le temps de congé correspondant aux jours épargnés par le collaborateur dans le cadre de son CET est considéré comme temps de travail effectif pour la

détermination des droits relatifs à l'ancienneté, aux congés payés, à l'intéressement et à la participation et donne droit sur cette durée au maintien dans le contrat groupe MNCE.

6.4.2 Situation au regard de la rémunération

Le collaborateur perçoit, pendant la durée du congé correspondant aux droits acquis au titre du CET, une indemnité correspondant à la rémunération (salaire de référence) qu'il aurait perçue s'il avait travaillé sur cette période.

Cette indemnité a le caractère de salaire et donne lieu, lors de son versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux en vigueur.

Elle est versée selon la même périodicité et aux mêmes échéances que le paie.

Un jour, une semaine et un mois de congé indemnifié sont réputés correspondre, respectivement, à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur à la date du départ en congé.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnifiable via le CET, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits CET.

6.5 Reprise du travail

6.5.1 Reprise du travail à l'issue du congé

Sauf lorsque le congé indemnifié au titre du CET est un congé de fin de carrière, le collaborateur 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 applicables au jour de son retour.

6.5.2 Retour du collaborateur avant le terme du congé

En cas de circonstances exceptionnelles en rapport avec la nature du congé, ou du fait d'événements d'ordre personnel ou familial, et exclusivement dans le cadre des congés visés aux articles 5.1 et 5.3 du présent accord, le collaborateur 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 le retour est de droit.

Dans ce cas, le collaborateur bénéficie des garanties définies à l'article 6.5.1 du présent accord et le solde du congé non utilisé est réaffecté au CET.

La demande motivée de reprise anticipée doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à la DRH dans les délais légaux applicables à chacun des congés ou à défaut 1 mois avant la date à laquelle le collaborateur entend reprendre le travail.

Article 7 – Transfert des droits à l'intérieur du Groupe

En cas de mobilité dans un autre Etablissement du Groupe ou dans une filiale, le DRH de la CELDA contacte l'Entreprise d'accueil pour examiner avec celle-ci la possibilité de prendre en compte, pour le collaborateur qui le souhaite, le crédit inscrit au CET.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles applicables dans la nouvelle Entreprise.

Article 8 – Information du personnel

Chaque collaborateur ayant ouvert un CET peut consulter les droits acquis à ce titre via l'outil SERVICES de gestion des congés et absences.

Article 9 – Date d'entrée en vigueur

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis dans les conditions de l'article L3253-6 du Code du Travail.

Article 10 – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} juin 2012.

Article 11 – Durée - Effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer cet accord dans les conditions prévues par les articles L3251-9 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord peut également, être révisé selon les dispositions des articles L 2251-7 et suivants du Code du Travail.

Il se substitue de plein droit, à la date de son entrée en vigueur, aux accords collectifs, usages, pratiques sociales ayant le même objet en vigueur au sein de la CELDA.

Article 12 – Publicité

La Direction de la CELDA notifie le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise.

RE JH UF

A l'expiration du délai d'opposition, ce dernier est déposé, en nombre suffisant, par la Direction de l'Entreprise, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Loire et au Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Fait à Saint-Etienne, le 15 mai 2012
(en 5 exemplaires)

Pour la Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche
Fabien CHALVE



Les représentants des organisations syndicales,
Pour la C.F.D.T

W. Faccin

Pour la C.G.T

Pour SU/UNSA

J. Bourne

Pour S.U.D