



## Accord collectif relatif au Compte Epargne Temps

### Entre

La Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté (CEBFC) dont le siège social est situé 1, Rond-Point de la Nation - BP 23088 - 21088 DIJON CEDEX 9

Représentée par Monsieur Fabien CHAUVE, Membre du Directoire, agissant par délégation du Président du Directoire,

d'une part,

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

- Le syndicat SU-UNSA,  
représenté par M. Jean-Marie ACKERMANN, délégué syndical,
- Le syndicat CFTC,  
représenté par M. BARON Jean-Philippe, délégué syndical,
- Le syndicat SUD,  
représenté par M. Guine BOUASSER, délégué syndical,
- Le syndicat SNE-CGC,  
représenté par M. SAGLIBENE David, délégué syndical,

d'autre part.

S-MA

APP

FL DS

9

## **Préambule**

Après neuf années d'application du précédent accord relatif au Compte Epargne Temps, les parties au présent accord se sont réunies pour partager le bilan de ce dispositif et pour étudier les besoins d'évolution compte tenu des pratiques constatées au sein de l'entreprise.

La mise en place d'un Compte Epargne Temps répond à la volonté de la Direction et des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés de l'entreprise.

Au cours de leurs échanges, les parties ont manifesté leur volonté de concevoir, dans un cadre défini et réglementé, un dispositif adapté, permettant aux salariés de :

- mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- faire face aux aléas de la vie,
- assurer une phase transitoire entre la vie professionnelle et la retraite
- renforcer la cohésion sociale et la solidarité au sein de l'entreprise
- améliorer la qualité de vie au travail et le bien-être des salariés.

Dans cette optique, les dispositifs du Compte Epargne Temps et du Congé Fin de Carrière participent à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

## **Article 1. Objet**

Le Compte Epargne Temps a pour objectif de permettre aux salariés d'épargner des jours de repos non pris afin de bénéficier d'un congé rémunéré.

Il ne peut être ouvert et alimenté qu'à l'initiative du salarié et son utilisation doit rester compatible avec la continuité de service au sein de l'unité de travail.

Le Compte Epargne Temps n'a pas vocation à se substituer à la prise effective des jours de congés et des jours de repos dont bénéficient les salariés.

## **Article 2. Salariés bénéficiaires**

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée, 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 la première alimentation.

## **Article 3. Modes d'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 liés à l'aménagement du temps de travail (JRTT) et de jours de repos accordés aux salariés en forfait jours, dans la limite de 7 jours par an,
- de jours de congés payés dans la limite de 3 jours par an. Ces 3 jours sont alimentés par des jours acquis au titre de l'année à partir de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés, des congés conventionnels, des congés ancienneté et des jours de fractionnement.

S-MA JRB DS

## Alimentation complémentaire exceptionnelle du CET

A titre exceptionnel, pendant la période transitoire (du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018) issue de l'accord collectif relatif à la détermination de la période de référence des congés payés du 31 août 2015, le CET pourra être alimenté par 10 jours de congés payés par an maximum jusqu'au 31 décembre 2018 : sont concernés uniquement les jours à partir de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés, les congés conventionnels, les congés ancienneté et les jours de fractionnement.

### Article 4. Plafond d'épargne sur le CET

Le CET peut être alimenté jusqu'à un plafond de 60 jours : au-delà, le salarié devra utiliser ses droits selon les dispositions prévues par l'article 5 du présent accord dans le cadre d'un congé pour pouvoir de nouveau bénéficier de la possibilité d'alimenter le compteur du CET.

### Article 5. Possibilités d'utilisation du CET

- Le salarié peut utiliser tout ou partie des droits acquis au titre du CET pour bénéficier d'un congé supplémentaire, dans le cadre de l'un des congés affectés suivants :
  - Congé création d'entreprise
  - Congé sabbatique
  - Congé parental d'éducation à temps complet
  - CIF non pris en charge
  - Congé pour convenance personnelle
  - Congé de présence parentale
  - Congé de solidarité familiale
  - Congé de soutien familial
  - Congé de solidarité internationale
  - Temps partiel fin de carrière, alternant période travaillée et non travaillée, sous réserve de l'application d'un tel dispositif dans l'entreprise au moment de l'utilisation du CET
  - Congé de fin de carrière (1)

(1) Il permettra au salarié qui dispose d'un CET d'anticiper son départ à la retraite. Tout salarié ayant plus de 50 ans, qui cesse totalement son activité et qui use de cette possibilité devra utiliser les jours inscrits au CET avant son départ effectif à la retraite.

- Le salarié peut également utiliser son compte épargne temps dans le cadre d'un congé non affecté d'une durée ininterrompue minimale de cinq jours.
- Le salarié peut également utiliser les jours épargnés en les donnant à un autre salarié de l'entreprise, dans le cadre des règles prévues en matière de renoncement de jours au bénéfice d'un salarié ayant à sa charge un enfant de moins de 20 ans gravement malade. Cette possibilité légale est étendue par le présent accord, et dans les mêmes conditions, au cas de la maladie de tout ascendant, descendant, conjoint, PACSé, concubin d'un salarié, en cas de maladie grave.
- Le salarié peut enfin utiliser son compte épargne temps dans le cadre d'un rachat des cotisations d'assurance vieillesse, selon le cadre légal en vigueur.

S-MA JPB DS  
E 3  
A

Durée minimum du congé : qu'il soit affecté ou non affecté, seule peut être envisagée la prise d'un congé ininterrompu d'une durée minimale de 5 jours ouvrés consécutifs (soit une semaine), sauf pour un congé de présence parentale, un congé de solidarité familiale, un congé de soutien familial, ou un congé de solidarité internationale, pour lesquels la limite de 5 jours n'est pas requise.

#### Délai de prévenance

Concernant les congés sans solde légaux ou conventionnels, la demande de congés doit respecter le délai de prévenance prévu par les textes en vigueur.

Pour un congé non affecté, le délai de prévenance est de 2 mois.

La demande de congé de solidarité familiale, de congé de présence parentale, de congé de soutien familial, de congé de solidarité internationale devra se faire dans un délai raisonnable.

#### Article 6. Modalités de gestion du CET

Les règles de décompte des jours utilisés sont identiques à celles relatives aux jours de congés et aux JRTT et jours de repos accordés aux salariés en forfait jour dans l'entreprise.

Mode de calcul de l'indemnisation pendant le congé : quel que soit le mode d'utilisation, le nombre de jours indemnisés est équivalent au nombre de jours pris et il est indemnisé au taux de salaire journalier (SJ).

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

\* 21,67 correspond au nombre moyen mensuel de jours ouvrés payés base temps plein

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.

Si la CEBFC adhérerait au Perco I, les droits versés sur le CET pourront être transférés partiellement à la demande du salarié dans la limite annuelle de 10 jours quelle que soit leur nature et selon les dispositions légales en vigueur.

#### Article 7. Clôture anticipée du CET

En cas de décès du salarié, ses ayants droit perçoivent une indemnité du montant correspondant aux droits acquis du salarié à son décès.

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

L'indemnité compensatrice correspond à la valeur des droits épargnés, calculée sur la base du

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

constaté au moment de la rupture du contrat de travail, déduit des charges et impositions en vigueur à cette date. Elle est versée avec le dernier bulletin de paie.

S-MA JPB  
S  
4  
DS

Transfert vers une autre entreprise du groupe : en l'absence d'accord des deux employeurs sur le transfert du CET dans le cadre d'une mobilité Groupe, le CET est liquidé automatiquement et le versement d'une indemnité compensatrice est effectué. Elle est versée avec le dernier bulletin de paie.

#### **Article 8. Gestion des jours épargnés au titre du CET jusqu'au 31 décembre 2015**

Les droits placés dans le Compte Epargne Temps au titre des dispositifs précédents seront placés sur un compteur Cet1 et feront l'objet d'un arrêté de compte à la date du 31 décembre 2015 au soir.

Le compteur Cet 1 pourra être alimenté jusqu'au 31 décembre 2015 au titre du dispositif précédent, soit à hauteur de 7 JRTT maximum.

Les jours inscrits sur ce compteur pourront faire l'objet d'une utilisation conformément à l'article 5 du présent accord.

#### **Abondement :**

En cas d'utilisation pour indemniser l'un des congés de longue durée suivants :

- Congé création entreprise
- Congé sabbatique
- Congé parental d'éducation à temps complet, dans le cadre de la réglementation en vigueur
- CIF non pris en charge par un organisme agréé
- Congé pour convenances personnelles
- Ou pour indemniser un congé de fin de carrière,

les salariés concernés bénéficieront au moment de la prise de ce congé, d'un abondement égal à 25 % des jours placés sur leur CET au titre de la RTT. Cet abondement servira à alimenter une partie du congé.

Les droits acquis sur le compteur Cet1 n'entrent pas dans le calcul du plafond prévu à l'article 4 du présent accord.

#### **Article 9. Gestion des jours épargnés au titre du CET à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016**

Le Compte Epargne Temps mis en place par le présent accord ouvre un nouveau compteur Cet2, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les collaborateurs de la CEBFC bénéficieront au moment de la prise d'un congé de fin de carrière, d'un abondement égal à 25 % des jours placés sur le CET, quelle que soit leur nature (JRTT ou CP), ou jours de repos accordés aux salariés en forfait jours.

Les collaborateurs de la CEBFC bénéficieront également d'un abondement de 25 % pour les jours placés sur le CET, quelle que soit leur nature (JRTT ou CP), ou jours de repos accordés aux salariés en forfait jours, en cas d'utilisation pour l'un des congés suivants :

- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale

J - M A J P B

F<sub>2</sub>

DS

5  
7

- Congé de soutien familial
- Congé de solidarité internationale.

Cet abondement servira à alimenter une partie du congé.

### **Article 10. Monétisation exceptionnelle des droits inscrits sur les compteurs Cet1 et Cet2**

A titre dérogatoire, et sous réserve du respect des règles légales en la matière, la monétisation des droits inscrits sur les compteurs Cet1 et Cet2 est possible dans les conditions prévues par le Code du travail en matière de déblocage anticipé et justifié des droits à épargne salariale : mariage, PACS, naissance, divorce, invalidité, situation de surendettement, etc.

### **Article 11. Durée et modification de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision, totale ou partielle, 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 6 mois suivant la demande de révision.

A défaut d'accord dans un délai de 6 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 les articles L.2261-7 et L. 2261-8 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.

Dans l'hypothèse où un élément clef de l'accord viendrait à évoluer pour une raison indépendante de la volonté des parties signataires, celles-ci conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'analyser cette évolution, voire engager, selon la procédure décrite ci-dessus, la révision totale ou partielle du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé, en tout ou partie, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et L.2261-10 du Code du travail, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois, s'agissant des dispositions de l'accord conclues pour une durée indéterminée.

### **Article 12. Dépôt**

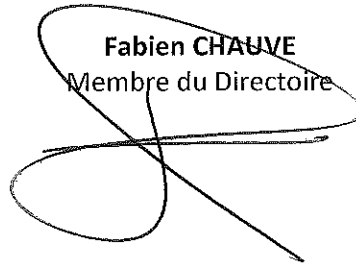
Le présent accord sera déposé dans les 15 jours de sa signature à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Bourgogne, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Dijon, à l'initiative de la Direction.

J-MA  
JPB  
DS  
fu  
9  
6

Fait à Dijon, le 05 novembre 2015

En 6 exemplaires originaux

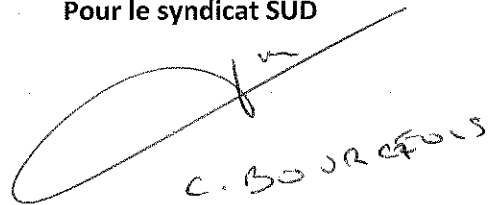
**Fabien CHAUVÉ**  
Membre du Directoire



Pour le syndicat SU-UNSA

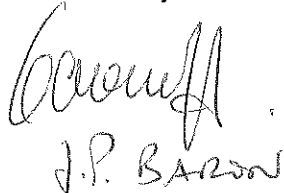


Pour le syndicat SUD



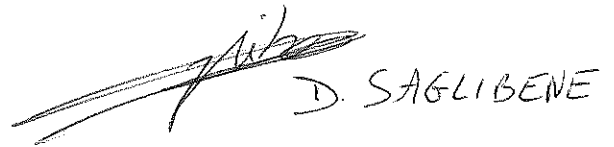
C. BOURGEOIS

Pour le syndicat CFTC



J.P. BARON

Pour le syndicat SNE-CGC



D. SAGLIBENE

