



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 Jean-Marie NAUTE, Membre du Directoire,

et d'autre part les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T. représentée par M. Philippe TRINQUIER
- S.N.E-C.G.C représenté par M. Rémi DELENNE
- S.U-UNSA représenté par M. Patrice LUNA
- S.U.D-Solidaires représenté par M. Patrick SAVOURET

Dans le cadre des discussions menées avec les organisations syndicales représentatives, les parties ont souhaité renouveler les modalités d'alimentation, de gestion et d'utilisation du dispositif de Compte Epargne Temps en vigueur au sein de l'entreprise, et résultant de l'accord du 2 novembre 2010 modifié par avenants des 29 avril 2013 et 1^{er} avril 2014.

Elles décident notamment de faire évoluer la gestion du CET dans le cadre d'une épargne en jours en lieu et place d'une épargne monétaire en euros. Le présent texte précise ainsi les modalités de transformation en jours des droits constitués avant son entrée en vigueur.

Le compte épargne temps (CET) a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des périodes de repos et des éléments de rémunération en les capitalisant dans un compte, en vue de bénéficier d'un congé rémunéré ou de se constituer une épargne en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes affectées.

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de redéfinir les modalités d'alimentation, de gestion et d'utilisation du Compte Epargne Temps au sein de la CELR, lesdites dispositions se substituent intégralement à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur et ayant le même objet à sa date de signature.

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Objet

Le Compte Epargne 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.

TP PL MS PS

N

Article 2 - Salariés bénéficiaires

Tout salarié justifiant d'une ancienneté dans l'Entreprise ou dans le Groupe de 2 ans continue, 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 en fera la demande via les outils et procédures en vigueur au sein de l'entreprise auprès de la DRH.

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 a par principe vocation à être alimenté par des éléments temporels 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 12 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 12 jours par an, pour les salariés à temps plein comme pour les salariés à temps partiel.

Les jours épargnés dans le Compte Epargne Temps sont à taux plein. Les droits à congés des salariés à temps partiel sont ainsi recalculés 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%, les droits inscrits sur le CET seront, pour 10 jours de congés épargnés, calculés comme suit : $10 \times 0,8 = 8$ jours

Il est confirmé par les parties que les jours ainsi déposés et épargnés, à la stricte initiative du salarié, sur le Compte Epargne Temps ne peuvent donner lieu à aucune majoration au titre des heures supplémentaires ou générer, de ce seul fait, un quelconque dépassement du temps de travail tel qu'en vigueur au sein de l'entreprise.

ju

TP PL [signature] PS

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 5.1.1.2, pourront également alimenter leur Compte Epargne Temps par le versement de tout ou partie de leur 13^{ème} mois. 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.

Les éléments de salaire placés sur le Compte Epargne Temps seront convertis en jours ouvrés de repos lors de l'alimentation du compte de la manière suivante :

Jours ouvrés inscrits sur le CET = montant des éléments de salaire / taux du salaire journalier de base.

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 de décembre de l'année N, divisée par 21,67.

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

4.2. Modalités d'alimentation

Le salarié saisit sa demande d'épargne en jours sur son Compte Epargne Temps avant le 31 décembre de l'année N.

Les demandes annuelles d'affectation au CET de tout ou partie du 13^{ème} mois, 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 - Utilisation du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé par le salarié pour indemniser un congé non rémunéré dans les conditions définies par l'article 5.1, ou une période de temps partiel répondant aux critères de l'article 5.2, ou pour se constituer un complément de rémunération dans les limites déterminées à l'article 5.3.

5.1. Utilisation du CET dans le cadre de l'indemnisation d'un congé à temps complet

5.1.1. Définition des congés visés

5.1.1.1. 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 non rémunérés 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 L3142-105 et suivants du Code du travail) ;
- Un congé sabbatique (articles L3142-28 et suivants du Code du travail) ;
- Un congé sans solde dûment accepté par l'employeur ;
- Un congé de solidarité internationale (article L3142-67 et suivants du Code du travail) ;
- Un congé de présence parentale d'une durée de 310 jours ouvrés au plus (articles L 1225-62 et suivants du Code du travail) ;

TP PL AN PS

- Un congé de solidarité familiale à temps complet (article L 3142-6 et suivants du Code du travail) ;
- Un congé de proche aidant à temps complet (article L 3142-16 et suivants 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, le congé de solidarité familiale et le congé proche aidant, pour lesquels la limite minimale de 20 jours n'est pas requise.

Il convient en outre de respecter les conditions et modalités légales et conventionnelles de prise des congés.

La durée totale du congé pourra 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 et que le salarié en ait fait la demande préalable auprès de la DRH, dans le délai tel que visé par les dispositions applicables au dit congé. Dans ce cas, le montant versé est calculé comme suit :
Montant = Nombre de jours épargnés x Taux du salaire journalier (SJ) du mois précédant le versement.

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

- Soit définition préalable, et sur demande écrite du salarié, d'une durée d'indemnisation définie en fonction du nombre de jours épargnés sur le CET et versé sur la période préalablement définie par le salarié ;
- Soit lissage des jours entiers épargnés sur la durée de l'absence, de façon à percevoir la même indemnité pour chaque mois d'absence, sous réserve que l'épargne permette à minima le positionnement d'un jour indemnisé par mois. En cas d'épargne insuffisante pour couvrir la totalité de l'absence, le surplus de congé restera sans solde.

Le salarié qui désire financer l'un des congés énumérés ci-dessus dans le cadre du Compte Epargne Temps doit en adresser la demande à la DRH 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.

5.1.1.2 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 minimum de 6 mois, le salarié qui souhaite opter pour un départ anticipé à la retraite peut, par courrier recommandé avec accusé de réception 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.

TP

RL

MS

PS

JW

Ce congé doit précéder de manière jointive ce départ. 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.

A réception de ces courriers, la DRH indique au salarié la date de départ effective en fonction de la durée du Congé de Fin de Carrière et des jours de congés et repos dont il bénéficie.

➤ **Abondement**

L'épargne CET utilisée par un salarié dans le cadre d'un congé de fin de carrière sera abondée de 20 % par l'entreprise au moment de l'utilisation de ladite épargne.

5.1.2. Statut du salarié durant le congé

Le contrat de travail est suspendu durant les congés indemnisés définis au point 5.1.1. 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 indemnisées 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 Epargne 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.

5.2 Utilisation du CET dans le cadre de l'indemnisation d'un congé parental d'éducation, de présence parentale, de proche aidant ou de solidarité familiale pris à temps partiel ou de manière fractionnée

Les droits épargnés dans le cadre du CET peuvent être utilisés pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre d'un congé mentionné ci-dessus à temps partiel ou de manière fractionnée.

TP

PL

MS

PS

W

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.

Les droits mobilisables dans le cadre du CET seront déterminés selon la formule suivante :
Montant = nombre de jours entiers épargnés X taux du salaire journalier de base (SJ).

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

La rémunération versée en complément du salaire à temps partiel 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.

5.3. 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 7 jours (valeur au 31 décembre de l'année N-1) et des droits inscrits sur le CET au 31 décembre de l'année N. 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 6 - Plafond d'épargne sur le CET

L'épargne globale sur le CET est limitée à 80 jours ouvrés par salarié (hors abondement de l'employeur dans le cadre de l'utilisation en congé de fin de carrière).

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 5.1.1.2, pour lesquels le plafond d'épargne est porté à 100 jours ouvrés (hors abondement de l'employeur susceptible de porter ce plafond à 120 jours).

Article 7 - 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 ;

- 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 de son souhait de liquider son compte épargne temps ainsi que des motifs justifiant sa demande.

Article 8 - 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 9 - 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.

A titre d'information, le plafond de garantie de l'AGS est fixé à 79.464 € pour l'année 2018.

Article 10- Dispositions transitoire - Modalités de transformation en jours de l'épargne en compte au 1^{er} janvier 2020

Les droits inscrits sur le CET au 31/12/2019 en application de l'accord d'entreprise du 2 novembre 2010 tel que modifié par avenants des 29 avril 2013 et 1^{er} avril 2014 sont exprimés en euros, conformément aux modalités de gestion en vigueur jusqu'à la signature du présent accord.

TP PL on PS 7

ju

Les parties conviennent que l'épargne ainsi constituée de façon individuelle par les salariés sera convertie en nombre de jours au 1^{er} du mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord selon la formule suivante :

Nombre de jours ouvrés inscrits au CET = Montant total de l'épargne en euros / Salaire journalier de base à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Dans l'hypothèse d'éventuels rompus supérieurs à 0,1 et sous réserve d'une valeur initiale minimale d'un jour, le nombre de jour inscrits au CET sera arrondi au nombre entier supérieur. Dans les autres cas, les rompus seront payés lors de la conversion.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le CET sera géré en jours pour l'ensemble des droits épargnés.

Ainsi, au-delà de cette date, les rompus éventuels qui résulteraient de l'épargne ultérieure à la signature du présent accord seront payés lors de l'utilisation du CET.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à sa date de signature.

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 ou par courriel électronique à chacune des autres parties signataires ou adhérentes ou habilitées à participer aux négociations de l'avenant 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 - Clause de rendez vous

En cas de modifications substantielles des textes régissant la matière traitée par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de deux mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

TP PL

an

PS

ju

Article 13 – Publicité- Dépôt de l'accord

Le présent accord, signé par les parties, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il donnera lieu à dépôt, dans les conditions fixées aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du Travail, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Occitanie via la plateforme TéléAccord.

Un exemplaire sera communiqué au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

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 18 Juin 2020

P/CELR
Jean-Marie NAUTE
Membre du Directoire

P/C.F.D.T.
M. Philippe TRINQUIER

P/S.N.E.-C.G.C
M. Rémi DELENNE

P/S.U-UNSA.
M. Patrice LUNA

P/S.U.D-Solidaires
M. Patrick SAVOURET