

Accord d'entreprise relatif au Compte Epargne Temps Avenant à l'accord d'entreprise du 5 novembre 2015

Entre

La Caisse d'Epargne 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,
ci-après dénommée « l'entreprise »

d'une part,

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

• Le syndicat SU-UNSA,
représenté par M Manuel MICHAUX....., délégué syndical,

• Le syndicat CFTC,
représenté par M Jean-Philippe BARON....., délégué syndical,

• Le syndicat SUD,
représenté par M Vincent NARDIN....., délégué syndical,

• Le syndicat SNE-CGC,
représenté par M David SAGLIBENE....., délégué syndical,

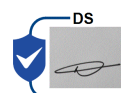
d'autre part.

ci-après dénommées, ensemble, « les parties signataires »



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PREAMBULE.....	3
Article 1. <i>OBJET</i>	4
Article 2. <i>SALARIES BENEFICIAIRES</i>	4
Article 3. <i>MODES D'ALIMENTATION DU CET</i>	4
Article 4. <i>PLAFOND D'EPARGNE SUR LE CET</i>	4
Article 5. <i>POSSIBILITE D'UTILISATION DU CET</i>	5
Article 6. <i>MODALITES DE GESTION DU CET</i>	6
Article 7. <i>CLOTURE ANTICIPEE DU CET</i>	6
Article 8. <i>GESTION DES JOURS EPARGNES AU TITRE DU CET JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2015</i>	7
Article 9. <i>GESTION DES JOURS EPARGNES AU TITRE DU CET A PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016</i>	7
Article 10. <i>MONETISATION EXCEPTIONNELLE DES DROITS INSCRITS SUR LES CET1 ET CET2</i>	8
Article 11. <i>DUREE ET MODIFICATION DE L'ACCORD</i>	8
Article 12. <i>REVISION DE L'ACCORD</i>	8
Article 13. <i>PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD</i>	8



PREAMBULE

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. L'utilisation des jours placés dans le CET s'entend après épuisement des compteurs de congés payés, RTT ... disponibles

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.

Lors de la signature de l'avenant à l'accord d'entreprise relatif à l'emploi mobilité à la CEBFC du 25 novembre 2015, les partenaires sociaux se sont engagés à ouvrir une négociation afin d'adapter le dispositif du CET pour les salariés seniors.

Dans le cadre de l'adhésion de la CEBFC au Plan Epargne Retraite Collectif Interentreprises du Groupe BPCE, la Direction a souhaité étendre au maximum les possibilités de versement dans cette épargne retraite par la monétisation de droits CET.

Enfin, cette occasion a permis de faire évoluer certaines dispositions de l'accord d'entreprise du 5 novembre 2015 pour étendre la prise des jours CET, préciser certaines règles et adapter l'accord aux évolutions des outils RH.



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. SALARIES BENEFICIAIRES

Tout salarié en 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

Au plus tard 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 5ème semaine de congés payés, des congés conventionnels, des congés ancienneté et des jours de fractionnement.

La demande est réalisée dans l'outil Mylink RH (Menu « Saisir un événement », choix : « Transfert dans CET »).

Article 4. PLAFOND D'EPARGNE SUR LE CET

Le CET peut être alimenté jusqu'à un plafond de 60 jours. 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.

Cependant, ce plafond est à titre dérogatoire porté à 80 jours pour les salariés de 58 ans et plus afin de permettre, si le salarié le souhaite, d'anticiper un aménagement de fin de carrière et/ou d'ouvrir la possibilité d'un départ anticipé à la retraite. Les modalités d'alimentation du CET se font dans la limite de 8 JRTT et 7 CP par an.

Ainsi la demande de placement de jours dans le CET qui conduirait à dépasser le plafond de 60 jours sera possible pour le salarié s'il a atteint l'âge de 58 ans au moment de la demande.

Dans le cadre d'un congé de fin de carrière, l'abondement de 25% des jours épargnés dans le CET se fera sur les 60 premiers jours. Les jours placés au-delà de 60 jours ne seront pas abondés.



Article 5. POSSIBILITE 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 : 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 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 utiliser son compte épargne temps dans le cadre d'un rachat des cotisations d'assurance vieillesse, selon le cadre légal en vigueur.

- Les droits versés sur le CET peuvent être transférés partiellement ou intégralement dans le Plan d'Epargne Retraite auquel la CEBFC adhère. Les sommes issues du CET ne correspondant pas à un abondement de l'employeur alimentant un PER sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans les limites de 10 jours par an quelle que soit leur nature et selon les dispositions légales en vigueur.

Durée minimum du congé : le CET peut être mobilisé selon le temps de travail par journée (salarié au forfait jour) ou demi-journée (salarié à l'horaire collectif ou variable). Les jours de congés de l'année en cours (CP, RTT...) devront être épuisés avant toute prise de jour sur le CET.

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 d'un mois pour un congé d'une durée supérieure à 5 jours.

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. MODALITES 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.

6.1 Modalités d'alimentation pour les salariés à temps plein

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).

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

* 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.

6.2 Modalités d'alimentation pour les salariés à temps partiel

L'alimentation du CET par des jours de congés payés pour les salariés à temps partiel est calculée en fonction du coefficient de pondération. Ce coefficient est égal au nombre de jours travaillés par semaine par le temps partiel divisé par 5 jours :

$$\text{Alimentation CET2} = \text{Nombre de jours de CP}^* \text{ mis dans le CET2} \times \text{coefficient pondération}$$

*Le coefficient de pondération n'est pas appliqué pour les Congés d'Ancienneté et RTT placés sur le CET2.

Article 7. CLOTURE ANTICIPEE DU CET

Une indemnité compensatrice est versée sur le dernier bulletin de salaire dans les cas ci-dessous. Elle est assujettie aux charges et impositions en vigueur au moment de son versement.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice correspond 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 salaire journalier (SJ) constaté au moment de la rupture du contrat de travail, déduction faite des charges et imposition en vigueur à cette date. Elle est versée avec le dernier bulletin de paie.

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



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

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 solde de tout compte.

Article 8. GESTION DES JOURS EPARGNES AU TITRE DU CET JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2015

Les droits placés dans le Compte Epargne Temps au titre des dispositifs précédents seront placés sur un compteur CET1 ont fait l'objet d'un arrêté de compte à la date du 31 décembre 2015 au soir.

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 RTT du CET1 effectivement utilisés. 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 EPARGNES AU TITRE DU CET A PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2016

Le Compte Epargne Temps mis en place par le présent accord ouvre un nouveau compteur CET2, à partir du 1^{er} 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 du CET2 effectivement utilisés, 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 CET2, 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 ;
- Congé de soutien familial ;
- Congé de solidarité internationale.

Cet abondement servira à alimenter une partie du congé.



Les droits à CET placés dans le CET2 au-delà de 60 jours pour les salariés de 58 ans et plus ne bénéficient pas de l'abondement égal à 25 % des jours RTT2 du CET effectivement utilisés.

Article 10. MONETISATION EXCEPTIONNELLE DES DROITS INSCRITS SUR LES 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 du 3^{ème} enfant, divorce, invalidité, situation de surendettement, etc.

Article 11. DUREE ET MODIFICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application au 1^{er} janvier 2021.

Article 12. REVISION DE L'ACCORD

La conclusion d'un avenant portant révision du présent accord est soumise aux conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Par ailleurs, toute demande de révision devra donner lieu :

- A une information de toutes les parties signataires,
- A la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande,
- A l'engagement d'une négociation au plus tard dans les 6 mois suivant la demande de révision.

A défaut d'avenant dans un délai de 3 mois suivant l'engagement des négociations, l'accord initial demeurera en vigueur.

Dans l'hypothèse où un élément clef de l'accord viendrait à évoluer pour une raison indépendante de la volonté des parties signataires, et/ou dans l'hypothèse d'une évolution significative de la législation applicable en matière de négociation, les parties signataires 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.

Article 13. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « téléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D 2231-7 du code du travail à l'initiative de la Direction, par le représentant de l'entreprise.

Conformément à l'article D 2231-2 du code du travail, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

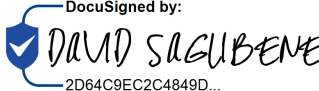

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.



Fait à DIJON, le

Pour la Caisse d'Épargne
de Bourgogne Franche-Comté

M Fabien CHAUVE
Membre du Directoire

<p>Pour le SU-UNSA</p> <p>M Manuel MICHAUX, Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour la CFTC</p> <p>M Jean-Philippe BARON, Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour le SNE-CGC</p> <p>DocuSigned by:  2D64C9EC2C4849D...</p> <p>M David SAGLIBENE, Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour SUD</p> <p>DocuSigned by:  FB474634AB994F1...</p> <p>M Vincent NARDIN, Délégué syndical d'entreprise</p>
--	--	--	---