

AVENANT PORTANT MODIFICATIONS DU TITRE II DE L'ACCORD DU 2 MAI 1997 RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Prenant en considération le sentiment des salariés d'impossibilité d'utilisation du compte épargne temps et compte tenu des récentes évolutions législatives, les parties conviennent de modifier le titre II portant création du CET de l'accord du 2 mai 1997 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 1 : Alimentation du compte épargne temps

Tout salarié de plus de six mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pourra ouvrir un compte épargne temps.

Le CET peut être alimenté par les temps de repos suivants :

- dix jours de congés-payés par an sous réserve d'avoir bénéficié de dix jours de congés payés consécutifs entre le 1^{er} juin et le 31 octobre de chaque année,
- pour les cadres autonomes uniquement, cinq jours de RTT par an ainsi que les éventuels jours excédentaires au titre du forfait annuel non planifiés par le supérieur hiérarchique,
- les jours acquis sur les compteurs de RCR et non pris par le salarié dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'acquisition,
- pour les salariés âgés de plus de 55 ans, les éventuels jours de congés de fractionnement acquis, que ceux-ci soient d'origine légale ou conventionnelle.

Pour pouvoir alimenter son CET, le salarié devra communiquer sa demande par écrit à son supérieur hiérarchique pour information. Une fois le formulaire signé par lui-même et par le supérieur hiérarchique, le salarié transmettra le document au service paie au plus tard le 1^{er} mai de chaque année. Toute demande effectuée postérieurement ne sera pas prise en compte et le reliquat de congés payés du salarié devra être pris au plus tard le 31 mai.

Article 2 : Utilisation du compte épargne temps

Les parties conviennent d'abaisser le seuil de prise des jours épargnés à 20 (vingt) jours ouvrés au lieu de 44 (quarante-quatre).

Les jours épargnés au Compte Épargne Temps peuvent être utilisés pour indemniser tout ou partie d'un congé à savoir :

- un congé de longue durée,
- un congé lié à la famille,
- un congé de fin de carrière,
- un congé pour convenance personnelle,

étant précisé que les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables à chaque type de congé demandé.

Article 2.1 Les congés de longue durée

Les catégories de congés de longue durée pouvant être financés par un Compte Épargne Temps sont les suivantes :

- congé individuel de formation (non pris en charge par l'AFDAS),
- congé pour création d'entreprise,
- congé de solidarité internationale,
- congé sabbatique.

Article 2.2 Les congés liés à la famille

Le CET peut être utilisé pour financer :

- un congé parental d'éducation,
- un congé de soutien familial,
- un congé de solidarité familiale,
- un congé de présence parentale.

Article 2.3 Le congé de fin de carrière

Le bénéfice d'un congé de fin de carrière est destiné aux salariés seniors qui souhaitent anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite.

Le salarié qui est susceptible de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière à temps complet ou à temps partiel équivalent au solde de son CET dans la période précédant immédiatement son départ à la retraite à taux plein.

Les parties conviennent que l'épargne, résultant du CET, utilisée par le salarié pour financer un congé de fin de carrière, qu'il soit à temps partiel ou à temps complet, est abondée par l'Entreprise à raison de 1 jour par tranche de 10 jours épargnés.

Article 2.3.1 Le congé de fin de carrière à temps complet

Préalablement à la prise d'un congé de fin de carrière à temps complet, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Lorsque les droits épargnés sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière jusqu'à l'ouverture du droit à la retraite, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins six mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

La prise du congé de fin de carrière à temps complet s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute autre activité salariée.

Article 2.3.2 Le congé de fin de carrière à temps partiel

Le congé de fin de carrière à temps partiel doit permettre au salarié de dégager une disponibilité nouvelle dans son emploi du temps. Ainsi les parties conviennent que la mise en œuvre d'un congé de fin de carrière à temps partiel doit conduire, pour le salarié, à une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Article 2.4 Le congé pour convenance personnelle

Le salarié pourra financer, partiellement ou en totalité, par des droits inscrits au CET, un congé pour convenance personnelle d'une durée comprise entre 1 (un) et 30 (trente) jours calendaires.

Le salarié devra toutefois, préalablement à l'utilisation de son compte, avoir utilisé ses droits à congés payés dus au titre de la dernière période de référence échue.

La demande de congé devra être formulée deux mois avant la date de départ effective, ce délai pouvant être réduit avec l'accord du supérieur hiérarchique.

Article 2.5 Utilisation dans le cadre de l'épargne salariale

Il est convenu entre les parties que les salariés pourront utiliser leurs droits affectés sur le CET pour alimenter le PERCO et ce dans la limite de 10 (dix) jours par an. Ces droits seront valorisés sur la base du salaire acquis par le salarié lors de leur transfert.

Afin d'encourager la démarche volontaire de constitution d'une épargne retraite, il ne sera pas fait application du seuil de 20 (vingt) jours, ci-dessus mentionné, pour transférer lesdits jours sur le CET.

Article 3 : Situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé, le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération sur la base du salaire acquis lors de son départ en congé à l'exception des primes de sujétion.

Ce temps d'absence rémunéré ouvrira droit au maintien du treizième mois et sera assimilé à du travail effectif pour l'acquisition de droits à congés payés et ceux liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié sera réintégré dans l'entreprise dans les conditions prévues notamment aux articles L.1225-64, L.1225-45, L.3142-19, L.3142-27, L.1225-55, L.3142-84, L.3142-95 du code du travail.

En cas de rupture du contrat de travail avant l'utilisation des droits enregistrés sur le CET, le bénéficiaire recevra une indemnité compensatrice ayant le caractère de salaire. Cette indemnité sera versée aux ayants droit du salarié en cas de décès de celui-ci.

Article 4 - Durée d'application, entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, étant précisé que les autres dispositions du titre 2 demeurent inchangées.

Article 5- Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé par une ou plusieurs organisations syndicales signataires.

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve de respecter les formalismes légalement prévus notamment en termes de notification.

Article 6 - Procédure de règlement des litiges

La commission de suivi des accords, commission instituée par l'Accord de Renovation des Relations Sociales du 19 septembre 2004, sera chargée de l'examen des litiges portant sur l'application du présent avenant.

Elle aura pour mission de donner un avis sur les litiges qui naissent concernant l'application de cet avenant :

- s'ils sont soulevés par au moins deux organisations syndicales signataires ;
- s'ils sont présentés par la Direction suite aux demandes d'un ou plusieurs salariés.

Les litiges se règlent si possible à l'amiable, après l'avis de la commission. Si aucune solution amiable n'a pu intervenir, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 7 - Publicité et dépôt

Le présent avenant sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, aux autres organisations syndicales, étant précisé que les signataires pour les organisations syndicales disposent bien d'un mandat de délégué syndical. Les organisations syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise pourront faire opposition à ce texte dans un délai de 8 (huit) jours.

A l'issue de ce délai de 8 jours et en l'absence d'opposition, le présent avenant sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Melun, un exemplaire au service départemental du travail et de la protection sociale agricole.

Fait à Chessy, le.....

Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet accord :

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC.

Pour la CFTC..

Pour la CGT

Pour la CGT-FO SAMUEL ROSEY 24/12/09

Pour le SIPE BANHADES LUNARD 22/12/09

Pour l'UNSA Laurent BURGER 21/12/09