

# ACCORD D'ENTREPRISE : Compte Epargne Temps

Le présent accord est conclu entre, d'une part :

- L'Association d'Aide à Domicile des Centres Sociaux de l'Allier, située 20 Avenue Meunier à MOULINS, représentée par son Délégué Général, Monsieur PASSARIEU.

et d'autre part,

- le syndicat FO

## **Préambule**

Le Compte Epargne Temps (CET) est un dispositif législatif permettant aux salariés de cumuler des périodes de congés, dans les conditions convenues par les parties signataires du présent accord.

## **Article 1- Bénéficiaires du CET**

Tous les salariés de l'AADCSA pourront à leur demande, ouvrir un CET.

## **Article 2- Ouverture du CET**

L'ouverture d'un Compte Epargne Temps est conditionnée à une demande volontaire du salarié sous réserve d'avoir acquis le nombre de jours suffisants pouvant être inscrit au CET (cf article 3).

Avant le 1er décembre, pour la période en cours du 1<sup>er</sup> mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1, le salarié indique au service Ressources Humaines le souhait d'ouverture d'un compte, le nombre de jours prévus, le type de jours et le motif retenu pour l'utilisation.

La demande est effectuée sur un document établi par le Service Ressources Humaines.

## **Article 3- Alimentation du CET**

Avant le 1er décembre de chaque année et pour la période en cours (1<sup>er</sup> mai au 30 Avril), le salarié indique au service Ressources Humaines, son souhait d'épargner un nombre de jours déterminé. La demande est effectuée via le document dédié.

Au 31 mai de chaque année, pour la période de consommation antérieure, le CET pourra être alimenté, dans les règles fixées du présent accord, par des éléments en temps.

### ***3.1- Eléments en temps***

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté à l'initiative du salarié par :

- Les congés payés acquis au-delà de la 4<sup>ème</sup> semaine,
- Les jours de fractionnement,
- Les congés d'ancienneté.

Cette alimentation est plafonnée à 7 jours par an (par jour entier).

## **Article 4- Motifs d'utilisation du CET**

### ***4.1- Sous forme de jours de congé***

Le salarié peut utiliser son CET dans le cadre d'un(e) :

- Congé de fin de carrière
- Congé parental d'éducation
- Congé sabbatique
- Congé sans solde
- Période de formation non rémunérée
- Congé pour création d'entreprise
- Transfert de congés à un autre salarié ayant un enfant de moins de 20 ans dont l'état de santé le nécessite
- Congé pour prolongation de congé maternité ou adoption
- Congé d'accompagnement familial pour 1 enfant, 1 parent, 1 conjoint (y compris belle famille dans le cas d'une famille recomposée)

### ***4.2- Sous forme monétaire***

Le CET peut être converti en complément de rémunération.

Seuls les congés de fractionnement et congés d'ancienneté peuvent être convertis.

## **Article 5- Conditions d'utilisation du CET**

Le salarié peut consommer tout ou partie de son CET dès lors qu'il a acquis une épargne équivalente à 10 jours.

Le salarié doit faire parvenir à son employeur une demande d'utilisation de son CET en précisant le nombre de jours qu'il envisage de prendre ainsi que le motif. La demande doit être envoyée, par lettre recommandée avec avis de réception, ou remis en mains propres à son N + 1 ou au service Ressources Humaines de l'AADCSA, au plus tard 2 mois avant la date souhaitée d'utilisation. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la date de réception pour y répondre.

### **Cas particuliers :**

Concernant le congé de fin de carrière, la demande devra être faite au moins 3 mois avant la date souhaitée d'utilisation.

Concernant le congé sabbatique, congé création d'entreprise, solidarité familiale et présence parentale, les délais sont régis par les dispositions du code du travail.

Le salarié souhaitant utiliser son CET dans le cadre d'un congé suite à un évènement familial pourra faire une demande à la Direction au moment de la survenance de l'évènement.

Dans tous les cas et à titre exceptionnel, le délai pourra être réduit après accord discrétionnaire de la Direction.

Si la demande ne peut être satisfaite, la décision de refus doit être motivée par la Direction dans les 30 jours. Ce refus a pour conséquence le report de la date de départ du salarié en congé. Le report de la date de départ ne pourra excéder 3 mois par rapport à la date de refus.

#### **Article 6- Délais d'utilisation du CET**

Le CET doit être pris avant l'expiration d'une période de 6 ans à compter de la date à laquelle le salarié aura accumulé un nombre de jours de congés égal à 10 jours.

Il n'y a pas de date butoir pour les salarié(e)s qui sont âgé(e)s de plus de 50 ans à la date d'ouverture d'un CET pour un congé de fin de carrière.

Si le salarié n'utilise qu'une partie du crédit temps accumulé, le délai de 6 ans ne recommencera à courir pour le solde du CET qu'à compter du moment où le nombre de jours épargnés correspondra à nouveau à 10 jours.

#### **Article 7- Modalités de gestion.**

Le compte épargne temps est géré par le service Ressources Humaines. Des compteurs spécifiques sont mis en place afin que chaque salarié puisse demander un relevé en temps réel de ses droits.

Chaque année, un relevé indiquant le cumul des jours épargnés est adressé par les RH.

#### **Article 8- Rémunération**

Tout congé pris dans le cas d'un CET fait l'objet d'une indemnisation à hauteur des droits acquis.

L'indemnité est calculée sur la base du salaire brut journalier du mois de consommation. Afin d'obtenir la valeur d'une journée, le salaire mensuel est divisé par 22.

L'indemnisation est versée à hauteur du nombre de jours de congés utilisés. Cette indemnité a le caractère d'une rémunération, elle est soumise à cotisations sociales.

Le salaire versé pendant la période d'utilisation du CET a un caractère forfaitaire et définitif. Ni son montant, ni sa durée, ni la périodicité de versement ne sont modifiés du fait de l'intervention d'un état d'incapacité ou d'un état d'invalidité.

En cas de maladie pendant la période de versement des indemnités CET, nécessitant l'arrêt de travail du salarié, ce dernier est toujours considéré en congé CET, sous déduction des IJSS et ce conformément aux règles habituellement appliquées.

Dans le cas où l'arrêt de travail se prolonge au-delà de la période de congés CET, les jours d'arrêt sont indemnisés au titre des garanties de protection sociale complémentaires.

Cette dernière disposition n'est pas applicable en cas de congé pour cessation anticipée de fin de carrière.

### **Article 9-Renonciation**

Un salarié peut renoncer à l'utilisation de son CET en jours de congés et en demander la contrepartie financière (excepté pour la 5<sup>ème</sup> semaine de congés) dès lors qu'il se trouve dans le cas suivant :

- Changement important de sa situation personnelle ou financière décrit à l'article 56-4 titre V de la CCB

### **Article 10- Situation à l'issue du CET**

A l'issue du congé pour absence, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### **Article 11- Dispositions diverses**

Les salariés bénéficiaires d'un CET sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles.

La suspension du contrat n'entraîne pas la suspension du mandat électif.

Les bénéficiaires d'un CET continuent à bénéficier des adhésions aux régimes de retraite complémentaire et aux régimes de prévoyance tant qu'ils perçoivent un salaire.

Le précompte des contributions servant à financer les différents régimes de retraite ou de prévoyance sera effectué sur l'indemnité versée.

### **Article 12- Clôture du CET : cas de rupture de contrat ou non utilisation du CET**

En cas de rupture du contrat, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de la totalité des congés épargnés non pris dans les conditions prévues à l'article 8.

En cas de non utilisation du CET à la période d'expiration évoquée à l'article 6, un courrier de rappel est envoyé au salarié 6 mois avant la date d'expiration.

A défaut de réponse, le compte sera liquidé. La liquidation sera monétaire, sauf pour les jours capitalisés au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine, qui seront pris sous forme de repos en accord avec l'employeur.

En cas de clôture du CET, la réouverture ultérieure doit faire l'objet d'une nouvelle demande.

### **Article 13- Cas de décès**

Les droits épargnés sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés.

### **Article 14- Application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet après l'obtention de l'agrément ministériel, le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa publication.

### **Article 15- Révision et dénonciation**

Les parties signataires conviennent, en cas de modifications des textes légaux, réglementaires et conventionnels portant sur les dispositions prévues par le présent accord, de se réunir en vue de réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur ledit accord et d'arrêter les modifications nécessaires.

Toute modification qui fera l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Les parties signataires ont la faculté de dénoncer cet accord selon les dispositions prévues à l'article L 2261-9 et suivants du code du travail.

### **Article 16- Formalités de dépôt et publicité**

L'AADCSA adressera, sans délai, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception (ou par remise en main propre contre décharge auprès du délégué syndical) le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Dès réception de l'ensemble des accusés réception, et en l'absence d'opposition, un exemplaire du présent accord sera envoyé au Ministère des Affaires Sanitaires sociales et de la Santé pour agrément.

Dès l'obtention de l'agrément, l'accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail (C. trav., art. D. 2231-4), accessible à l'adresse : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Moulins sur Allier.

Il sera également déposé auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Les salariés seront informés de la signature de cet accord par affichage sur les panneaux dédiés, au siège social et sur les antennes et par sa mise en ligne sur l'intranet de l'entreprise.

L'AADCSA,  
représentée par Jean Marie PASSARIEU, en sa qualité de Délégué Général

FORCE OUVRIERE  
représentée par Ludivine VALLEIX, en sa qualité de Déléguée



Fait à moulins en 5 exemplaires originaux,

Le 27 septembre 2018