GSA+

Groupement de Services Assurance

Accord
Compte Epargne Temps

Entre :

Le GIE GSA+ représenté par Mme Gaëlle BONTET en sa qualité de Directeur GSA+,

D'une part,

et :

L'organisation syndicale, C.F.T.C., représentée par Madame Caroline RAFFIN,

D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Le présent accord annule et remplace l'accord signé sur le Compte Epargne Temps le 31 mai 2000 afin de permettre aux salariés de profiter des nouvelles dispositions offertes par l'évolution règlementaire et d'optimiser les conditions d'utilisation par les collaborateurs.

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

- de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- de faire face aux aléas de la vie,
- de s'assurer une phase transitoire entre la vie professionnelle et la retraite, grâce au dispositif du congé fin de carrière,
- de permettre aux salariés de bénéficier des nouvelles dispositions règlementaires et notamment en matière de monétisation du CET,
- de renforcer la cohésion sociale et la solidarité au sein de l'entreprise par la possibilité de don de jours de CET

Dans cette optique, les dispositifs du Compte Epargne Temps n'ont pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos, et ne doivent pas être considérés comme des outils de capitalisation.

Dans le cadre légal des dispositions des articles L 3151-1 et suivants, du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

L'ouverture d'un Compte Epargne Temps est une démarche strictement volontaire, elle intervient à la seule initiative du salarié.

CB

Article 1 – Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel de **GSA+**, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an.

Article 2 – Ouverture du compte

Le compte est ouvert à l'initiative du salarié, sur demande visée par le responsable hiérarchique et transmise au service Ressources Humaines en utilisant le formulaire prévu à cet effet.
La gestion du compte est réalisée par le service du personnel **GSA+** via le logiciel de gestion des temps Kelio, accessible à chaque collaborateur.
Les droits détenus dans le CET sont exprimés en jours ouvrés et sont placés pour une durée indéterminée.

Article 3 – Alimentation individuelle du compte

Le CET peut être alimenté en jours ouvrés dans les limites et conditions fixées par la loi et le présent accord. Le CET ne peut en tout état de cause être négatif.

3.1 - Alimentation

Le CET pourra être alimenté au choix du salarié, uniquement par jour entier :

Dans la limite maximale de 10 jours ouvrés par an, acquis à partir des sources suivantes :

- la 5ème semaine de congés payés,
- les jours supplémentaires pour ancienneté,
- les jours acquis de fractionnement,
- les jours de congés « anniversaire »,

Dans la limite maximale de 4 jours ouvrés par an, à partir de la source suivante :
- les jours de Réduction Temps de Travail (RTT),

Le nombre total de jours épargnés dans le CET ne peut dépasser 120 jours ouvrés.

3.2 - Périodes d'alimentation

Du fait du caractère facultatif et individuel, le CET n'est pas nécessairement alimenté tous les ans dans des proportions identiques.
Le salarié désirant reporter des jours sur son compte doit en faire la demande auprès du service Ressources Humaines, en utilisant le formulaire prévu à cet effet. Ce formulaire doit être visé par son supérieur hiérarchique.

La demande doit être transmise aux plus tard :
- le 15 janvier pour l'épargne des jours RTT,
- le 30 juin, pour l'épargne des jours de congés.

Article 4 – Utilisation du CET

4.1 - Utilisation sous forme de congés

Le temps épargné peut être utilisé à tout moment durant le déroulement de la relation contractuelle, jusqu'à la fin du contrat de travail.
Le CET peut être utilisé pour indemniser les congés définis ci-après.

4.1.1 Congés légaux ou pour convenances personnelles

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser tout ou partie d'un congé légal ou d'un congé pour convenance personnelle autorisé par l'employeur :

- congé parental d'éducation,
- congé solidaire,
- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé de solidarité familiale ou de soutien familial,
- congé pour enfant malade,
- congé pour compléter une rémunération partiellement maintenue à l'occasion par exemple d'un congé formation,
- congé pour allonger la durée du congé maternité ou adoption

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.
Les jours utilisés en provenance du CET n'ouvrent pas droit aux congés supplémentaires pour fractionnement.

4.1.2 Passage à temps partiel

Les droits affectés au CET peuvent servir à financer un complément de rémunération lorsqu'un salarié souhaite passer d'un temps plein à un temps partiel, notamment dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

4.1.3 Congés de fin de carrière

Les jours affectés au CET et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou, le cas échéant, de réduire progressivement sa durée de travail avant son départ à la retraite, avec possibilité d'aménagement en mi temps, sous réserve de validation par la hiérarchie.

4.2 - Utilisation du CET pour alimenter le PEE

Les droits affectés sur le CET peuvent être utilisés pour tout ou partie, sauf ceux issus de la 5ème semaine de congés, et dans la limite de 10 jours ouvrés par année civile, pour alimenter le Plan d'Epargne Entreprise en vue de se constituer une épargne salariale.

Ces sommes restent soumises à cotisations sociales et sont totalement imposables.
La demande ne pourra être réalisée qu'une fois par an, entre le 1er et le 30 juin de l'année.

4.3 - Utilisation du CET pour alimenter l'épargne retraite

Les droits affectés sur le CET peuvent être utilisés pour tout ou partie, sauf ceux issus de la 5ème semaine de congés, et dans la limite de 10 jours ouvrés par année civile, pour alimenter un système de retraite collectif (Article 83 / PERCO).

En l'état actuel de la règlementation, l'épargne transférée par les salariés vers un dispositif de retraite collectif, bénéficie dans la limite de 10 jours par an d'une exonération partielle de cotisations salariales de Sécurité Sociale et d'impôt sur le revenu.

La demande ne pourra être réalisée qu'une fois par an, entre le 1er et le 30 juin de l'année.

4.4 - Utilisation du CET : monétisation annuelle

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, sous forme monétaire de ses droits capitalisés, dans la limite de 5 jours maximum par année civile, sauf ceux issus de la 5ème semaine de congés. Seuls les jours étant restés 5 ans sur le Compte Epargne Temps à compter de la demande pourront être débloqués.
Cette demande doit être transmise au service des Ressources Humaines avant le 30 juin pour un règlement avec la paie de juillet et avant le 30 novembre pour un règlement sur la paie de décembre.

Les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux de salaire journalier au nombre de jours débloqué demandé calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette monétisation sont soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

4.5 - Utilisation anticipée exceptionnelle du CET sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, sous forme monétaire de tout ou partie des droits acquis au Compte Epargne Temps, sauf ceux issus de la 5ème semaine de congés, dans les cas suivants et sous réserve d'apporter les justificatifs permettant d'attester de la situation de déblocage, et dans un délai maximum de six mois suivant l'évènement :

- Décès du conjoint ou du partenaire de PACS
- Situation de surendettement du salarié (dans cette hypothèse, le salarié devra produire un document émanant d'une autorité compétente).

Le versement est effectué avec la paie du mois suivant celui de la demande.

Les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux de salaire journalier au nombre de jours demandé, calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette monétisation sont soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

Article 5 – Réintégration à l'issue du congé

A l'issue d'un congé d'une durée inférieure ou égale à 6 mois, le salarié est réintégré dans son précédent emploi.
A l'issue d'un congé d'une durée supérieure à 6 mois, si l'emploi qu'il occupe n'est plus vacant, le salarié est réintégré dans un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Article 6 – Le don de jours de CET

6.1 - Bénéficiaires

Dans un objectif de renforcer les liens de solidarité entre les salariés et de créer un sentiment de cohésion sociale, une procédure de don de jours de CET est créee.
Le salarié ayant un ascendant (père, mère, beau père ou belle mère) , descendant (enfant du collaborateur ou du conjoint, ou du partenaire d'un PACS), conjoint ou partenaire lié par un PACS, victime d'une maladie ou d'un accident d'une gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier de don de jours de CET de la part de ses collègues volontaires.

Le bénéficiaire peut bénéficier de don de jours de CET sous réserve d'avoir préalablement utilisé l'ensemble des droits à congés disponibles dans les différents compteurs existants.

6.2 - Modalités du don

Le salarié remplissant les conditions pour bénéficier d'un don de jours de CET doit solliciter auprès du service des Ressources Humaines, l'ouverture d'une période de recueil de don pour lui permettre d'accompagner son proche gravement malade.

En respectant l'anonymat du bénéficiaire, le service Ressources Humaines organisera une période de don dont la durée sera déterminée en fonction de la situation du collaborateur et de ses besoins.

Les salariés volontaires auront la possibilité de procéder à un don de jours de CET, d'un minimum de un jour dans la limite de 5 jours par an, à l'aide du formulaire spécifique prévu à cet effet à remettre au service des Ressources Humaines.
Le don de jours de CET revêt un caractère irrévocable.
Le don d'une journée correspondra à une journée d'absence rémunérée pour le bénéficiaire, quels que soient le statut, le salaire et la durée hebdomadaire du donateur et du bénéficiaire.

Article 8 – Statut du salarié pendant le congé et à l'issue du congé

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles subsistent. Les garanties de "prévoyance et complémentaire santé" sont maintenues dans les conditions fixées par le règlement du RPP et le Contrat Santé.

La durée d'absence indemnisée par des jours CET est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés aux congés payés et à l'ancienneté.

Article 9 – Clôture des comptes individuels et solde

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Les jours inscrits au CET au moment de la rupture du contrat sont payés dans le cadre du solde de tout compte. Les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux de salaire journalier au nombre de jours demandé, calculé sur la base de la rémunération applicable au moment du départ.
Le CET n'est pas transférable.

Article 10 – Durée de l'accord et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il a été soumis préalablement à sa mise en œuvre, lors de la réunion du 19 février 2016, à la consultation des membres de la Délégation Unique du Personnel qui ont émis à la majorité des présents un avis favorable.

Il entrera en vigueur le 1er juin 2016.

Les parties conviennent qu'un bilan de l'application des dispositions de cet accord soit présenté chaque année aux organisations syndicales, dans le cadre des réunions portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire.

Article 11 – Révision et dénonciation de l'accord

Les dispositions du présent accord sont conclues sans limitation de durée et pourront être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception sous réserve de respecter un préavis de trois mois minimum.

La révision pourra intervenir, à tout moment, dans le respect des dispositions légales.

Article 12 – Dépôt légal

Dès sa conclusion, et ce afin de respecter les dispositions législatives et règlementaires, le présent accord sera adressé par **GSA+** en deux exemplaires originaux (dont un en version papier et un en version électronique) à la DIRECCTE.

Un exemplaire original sera également déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

En outre l'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés.

Fait à Paris, le 19 février 2016
En 4 originaux

Pour la Direction
G. BONTET

Pour la C.F.T.C.
C. RAFFIN