



Accord relatif au compte épargne-temps

La Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne-Ardenne, représentée par Monsieur Yves TRAVERSE, Membre du Directoire,

Et,

d'une part,

La CFDT représentée par Monsieur Camel KADRI, délégué syndical d'entreprise
Le SNE-CGC représenté par Monsieur Régis WOLF, délégué syndical d'entreprise
Le Syndicat Unifié-UNSA représenté par Monsieur Alain ROUSSEL, délégué syndical d'entreprise
Le SNP-FO représenté par Monsieur Philippe CAILLEAUX, délégué syndical d'entreprise
SUD représenté par Madame Suzanne SCHAFF, déléguée syndicale d'entreprise
La CGT représentée par Monsieur Daniel SCHMITT, délégué syndical d'entreprise
La CFTC représentée par Monsieur Eric MOINE, délégué syndical d'entreprise

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

Le compte épargne-temps [C.E.T.] a pour objet de permettre aux salariés, qui le souhaitent, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises. Tous les décomptes afférents au C.E.T. sont comptabilisés en jours et les modalités définies par le présent accord.

Il doit également permettre au salarié d'améliorer la qualité de vie à laquelle il aspire grâce à une plus grande souplesse dans la détermination de ses temps libres en indemnisant en totalité ou en partie un congé de longue durée, ou un aménagement particulier du temps de travail anticipant le départ à la retraite.

Le compte épargne-temps ne constitue pas un nouveau type de congés.

Le C.E.T. ne saurait, en aucun cas, être imposé par l'employeur ; il ne peut être créé qu'à l'initiative du salarié. Son utilisation, sous la responsabilité de la hiérarchie, doit rester compatible avec la continuité du service au sein d'une même unité de travail.

Article 1er : Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient à leur demande du C.E.T. dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 2 : Alimentation du compte

Le compte épargne temps peut être alimenté de la manière suivante.

2.1. Report des congés payés

Le compte épargne-temps peut être alimenté par tout ou partie du congé annuel prévu aux articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du Code du travail excédant la durée de vingt-quatre jours ouvrables dans les conditions et limites des articles L. 3151-1 à L. 3154-3 du même Code.

Le salarié intéressé doit prendre sa décision de report au plus tard le 31 décembre de chaque année.

2.2. Jours ARTT

Un maximum de cinq jours de repos, accordés au titre de la réduction du temps de travail, peuvent alimenter le CET. Il en est de même pour les cadres au forfait jour.

2.3. Conversion du treizième mois

Tout salarié peut décider d'affecter à son C.E.T. la moitié ou la totalité de son treizième mois. La somme ainsi versée est transformée en jours par division par le gain journalier du mois de décembre, calculé par référence à la durée mensuelle du travail apparaissant sur le bulletin de salaire correspondant au mois de versement. La décision de cette conversion doit être prise avant le 31 mai de l'année au cours de laquelle le salarié peut prétendre à son treizième mois.



2.4. Information du salarié

Une information régulière est donnée au salarié sur la situation de son C.E.T.

Article 3 : Utilisation du C.E.T.

3.1 Le compte épargne-temps peut être utilisé dans les cas suivants.

3.1.1 Prise d'un congé de longue durée

Le C.E.T. a pour vocation de financer la rémunération de congés sans solde d'une durée équivalente à au moins vingt deux jours ouvrés. Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser, en tout ou partie, les absences suivantes :

- Le congé parental (Article L 1225-48 du Cdt)
- Le congé pour création d'entreprise (Article L 3142-80 du Cdt)
- Le congé sabbatique (Article L 3142-91 du Cdt)
- Le congé pour convenance personnelle (Article 64 du Statut du personnel)
- Le départ en retraite légale ou conventionnelle par anticipation (congé de fin de carrière)

Toute demande d'utilisation d'un compte épargne-temps accolée à un type de congé désigné ci-dessus, doit faire l'objet d'une demande au moins un mois avant la date prévisionnelle du départ.

Pour être acceptée, cette demande devra notamment être compatible avec les possibilités de l'unité de travail, afin d'assurer la continuité du service. La réponse, qui sera donnée par la Direction des Ressources Humaines, devra être adressée au salarié dans un délai de quinze jours suivant la réception de la demande.

3.1.2. Congé de fin de carrière

Le C.E.T. peut également servir à prendre un congé de fin de carrière, en complément, le cas échéant, d'une option de travail à temps choisi. Il est accordé sans autre condition. Il doit être utilisé par le titulaire dans son intégralité avant l'éventuel préavis précédent son départ ou sa mise à la retraite. Il ne donne lieu à aucune indemnisation compensatrice, sauf refus de l'employeur de l'accorder au salarié.

3.2. Nature de l'absence

La période d'absence indemnisée dans le cadre du C.E.T. est considérée comme temps de présence.

3.3. Complément de rémunération

Le salarié peut utiliser le CET pour obtenir un complément de rémunération, cette possibilité étant limitée aux droits acquis dans l'année. Seul le congé conventionnel, placé sur le CET, peut être utilisé sous la forme de complément de rémunération. Sont exclus les jours épargnés au titre de la cinquième semaine.

Article 4 : Période transitoire

4.1 Collaborateurs de l'ex Caisse d'Épargne de Lorraine

L'utilisation des jours affectés au Compte Epargne-Temps, arrêtés à la date de signature du présent accord, sera possible dans les conditions cumulatives suivantes :

- Dans la limite maximum de 20 jours,
- Par périodes de 5 jours consécutifs,
- A compter de la signature du présent accord,
- Au plus tard, jusqu'au 30 juin 2012.

4.2 Collaborateurs de l'ex Caisse d'Épargne de Champagne-Ardenne

Dans le cadre de l'harmonisation de la période des congés, les collaborateurs de l'ex-Caisse d'Épargne de Champagne-Ardenne pourront porter dans le CET l'équivalent de dix jours maximum du solde des CP 4 ans, sauf à ce qu'ils aient été payés lors du choix proposé par courrier individuel en Avril 2008.

4.3 Alimentation exceptionnelle

Les salariés de la CELCA auront également la possibilité, pour des raisons de service et validées comme telles par la hiérarchie, d'alimenter le CET par les jours de congés et jours ARTT non pris, au-delà des limites fixées par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord, durant les années 2008 et 2009.

Les salariés qui ont épargné des jours de congés et des jours ARTT au titre du précédent alinéa, pourront utiliser ces jours par périodes de 5 jours, dans la limite des droits ainsi épargnés.

Article 5 : Abondement

Les dispositions des articles 4.2 et 4.3 ne donnent pas lieu à abondement.

En revanche, l'abondement défini aux articles 5.1 et 5.2 du présent accord ne concerne que les jours épargnés au titre des articles 2.1 et 2.2, à compter de la signature du présent accord, selon l'abondement suivant. Il est distingué deux catégories de salariés.

AMH

UR S ET. H. PNC

AR



5.1. Salariés âgés de 50 ans et plus à la date de la demande d'épargne

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficient, lors de chaque alimentation du compte épargne-temps par des jours de repos, d'un abondement de l'employeur de quarante pour cent de l'apport réalisé par le salarié. Cet abondement ne peut en aucun cas être transformé en numéraire, mais doit être utilisé pour une absence rémunérée.

5.2. Salariés âgés de moins de 50 ans à la date de la demande d'épargne

Les salariés âgés de moins de 50 ans bénéficient, lors de chaque alimentation du compte épargne-temps par des jours de repos, d'un abondement de l'employeur de vingt pour cent de l'apport réalisé par le salarié. Cet abondement ne peut en aucun cas être transformé en numéraire, mais doit être utilisé pour une absence rémunérée.

5.3. Situation des salariés de la Caisse d'Épargne de Lorraine

S'agissant des salariés issus de la Caisse d'Épargne de Lorraine, leurs droits sont cristallisés à la date de la fusion juridique. Cela signifie que l'abondement, défini aux articles 5.1 et 5.2. ci-dessus, n'aura d'effet que pour les droits épargnés à compter de cette date.

Les jours épargnés avant cette date ouvrent droit à un abondement dans les conditions définies par l'alinéa suivant. Les salariés ayant un solde d'au moins trente jours dans leur compte épargne-temps verront ce solde immédiatement abondé de dix pour cent.

Article 6 : La rémunération du congé

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées dans l'article 3 du présent accord est indemnisé au taux du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé. A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nature d'un salaire.

Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré, et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paye remis au salarié à l'échéance habituelle.

Un jour, une semaine et un mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L'utilisation de la totalité des droits inscrits au CET n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au titre d'un congé de fin de carrière.

Article 7 : Droit à réintégration au terme du congé

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

7.1 Congé inférieur à 4 mois

A l'expiration dudit congé, le salarié réintègre son poste initial.

7.2 Congé supérieur à 4 mois

En cas d'indisponibilité du poste précédemment occupé, le collaborateur concerné bénéficie d'une priorité de retour à un emploi de niveau de classification équivalent à celui occupé précédemment à sa prise de congé.

Article 8 : Cas particuliers

Sur demande écrite adressée à la Direction des Ressources Humaines, l'intéressé peut avoir droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis.

8.1 Renonciation (clôture du compte épargne-temps)

Tout utilisateur du Compte-Epargne Temps peut renoncer au bénéfice de son CET pour une situation particulière notifiée, par écrit, à la DRH.

Le salarié reçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis dans le cadre de compte épargne-temps. La base de calcul est la même que dans le cadre d'une prise de congé. Cette indemnité a le caractère d'un salaire et est soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

Le CET n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du salarié.

La réouverture ultérieure d'un nouveau CET par le même salarié n'est pas possible avant le délai d'un an suivant la clôture du CET.



8.2 Rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail, le salarié reçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. La base de calcul est la même que dans le cas d'une prise de congé. Cette indemnité a le caractère d'un salaire et est soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

8.3 Décès du salarié

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droits du salarié au même titre que le versement des salaires avérés ou encore des droits à repos compensateur.

Article 9 : Date d'entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2008.

Article 10 : Durée de l'accord - Effets

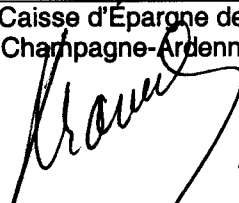
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut être révisé ou dénoncé dans les conditions de droit commun. Il se substitue de plein droit, à la date de son entrée en vigueur, aux accords collectifs, usages, pratiques sociales ayant le même objet en vigueur au sein des Caisses d'Épargne de Lorraine et de Champagne-Ardenne.

Article 11 : Publicité du présent accord

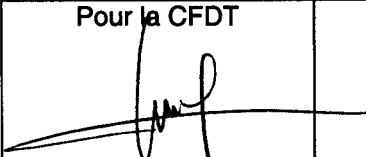

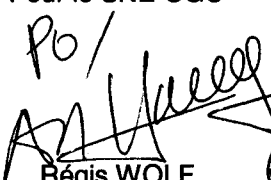
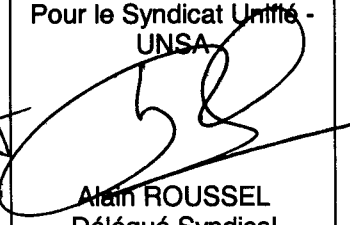
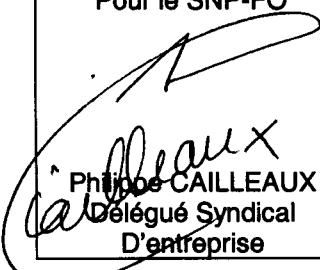
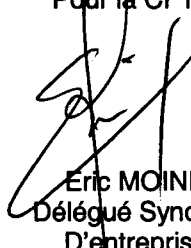
Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires, dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Moselle, au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz et à la Commission paritaire nationale.

Fait à Metz, le 16 mai 2008

Pour la Caisse d'Épargne de
Lorraine Champagne-Ardenne



Yves TRAVERSE
Membre du Directoire

<p>Pour la CFTD</p>  <p>Camel KADRI Délégué Syndical D'entreprise</p>	<p>Pour SUD</p>  <p>Suzanne SCHAFF Déléguée Syndicale d'Entreprise</p>	<p>Pour le SNE-CGC</p> <p>Po /</p>  <p>Régis WOLF Délégué Syndical D'entreprise</p>	<p>Pour le Syndicat Unifié - UNSA</p>  <p>Alain ROUSSEL Délégué Syndical D'entreprise</p>
<p>Pour le SNP-FO</p>  <p>Philippe CAILLEAUX Délégué Syndical D'entreprise</p>	<p>Pour la CGT</p> <p>Daniel SCHMITT Délégué Syndical D'entreprise</p>	<p>Pour la CFTC</p>  <p>Eric MOINE Délégué Syndical D'entreprise</p>	