



Accord instituant un Compte Epargne-Temps à la CEMP

Le présent avenant a été convenu entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne et de Prévoyance Midi-Pyrénées dont le siège social est à Toulouse, 10 avenue Maxwell représentée par Madame Françoise MARCOURT agissant en qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources.

D'une part,

Et,

| | |
|---------------------|----------------------------------|
| Le Syndicat CFTC | représenté par Philippe BARON |
| Le Syndicat FO | représenté par Claude RUP |
| Le Syndicat SNE/CGC | représenté par Jacques PECHON |
| Le Syndicat SPB/CGT | représenté par Sophie MAGNANI |
| Le Syndicat SU/UNSA | représenté par Véronique FABRIES |
| Le Syndicat SUD | représenté par Jean-Paul CAPELA |

PREAMBULE

Le présent accord instituant un Compte Epargne Temps (CET) a pour objet de développer l'épargne de droits en temps que les salariés acquièrent.

Le compte épargne temps a pour objectif principal d'offrir aux salariés la possibilité de financer en tout ou partie certains congés ou de préparer un futur départ à la retraite en transférant des droits vers le PERCO I.

Le CET constitue un outil de gestion du temps de travail complémentaire à celui de l'ARTT.

Son utilisation sous la responsabilité de la hiérarchie, doit rester compatible avec la continuité du service au sein de l'unité de travail du collaborateur.

Le CET ne constitue pas un nouveau type de congés.

Le recours au CET est basé sur le volontariat.

Handwritten signatures and initials:
JP
Pub
VA



SOMMAIRE

| | |
|---|----------|
| PREAMBULE | 1 |
| Article 1- Salariés bénéficiaires | 3 |
| Article 2 - Ouverture et tenue de compte | 3 |
| Article 3 - Alimentation du compte | 3 |
| 3.1 <i>Alimentation du compte en temps</i> | 3 |
| 3.2 <i>Formalités d'alimentation du CET</i> | 4 |
| Article 4 - Modalités de gestion du CET | 4 |
| Article 5 - Utilisation du CET | 5 |
| 5.1 <i>Utilisation du CET pour indemniser une période de congés</i> | 5 |
| 5.2 <i>Utilisation du CET pour alimenter un PERCO I</i> | 5 |
| Article 6 - Les modalités de prise du congé | 6 |
| Article 7 - Rémunération du congé | 6 |
| Article 8 - Renonciation individuelle à l'utilisation du compte | 6 |
| Article 9 - Rupture du contrat de travail | 7 |
| Article 10 - Liquidation automatique pour dépassement du plafond AGS réglementaire | 7 |
| Article 11 - Statut du salarié pendant le congé | 7 |
| Article 12 - Fin du congé | 8 |
| Article 13 - Durée de l'accord, révision, dénonciation | 8 |
| Article 14 - Publicité de l'accord | 8 |
| Article 15 - Formalités de dépôt | 9 |

JP
VF
RUB²



Article 1- Salariés bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée et justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe d'un an minimum, peut bénéficier du CET mis en place par le présent accord.

Article 2 - Ouverture et tenue de compte

L'ouverture d'un CET et son alimentation, relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Les salariés intéressés visés à l'article 1, peuvent ouvrir un CET.

Ce compte est ouvert sur demande individuelle auprès de la Direction des Ressources Humaines.

La demande précise les sources d'alimentation du compte dans les conditions fixées par l'article 3.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé pour une période de 1 an.

Il est tenu un compte individuel communiqué une fois par an au salarié.

Article 3 - Alimentation du compte

Le CET peut faire l'objet de différents apports provenant du salarié. Ces apports sont réalisés en temps.

3.1 Alimentation du compte en temps

Le salarié peut décider de porter sur son compte dans la limite de 10 jours par an et dans la limite d'un plafond maximal absolu de 120 jours :

- Les congés payés excédant 20 jours ouvrés y compris ; tout ou partie des jours de congés d'ancienneté ; tout ou partie des jours de fractionnement.

Les jours épargnés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés doivent être pris sous forme de congés.

- Les jours RTT posés à l'initiative du salarié.

- Les jours de repos pour les salariés relevant du forfait annuel jours.

- Les heures de repos compensateur de remplacement acquises au titre des heures supplémentaires ou de la contrepartie obligatoire en repos.

L'alimentation du CET issue du compteur de repos compensateur est effectuée par tranche de 7 heures.

Chaque tranche de 7 heures (horaire de rémunération) correspond à une journée de congé qui sera positionnée sur le CET.

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature on the left.
A signature with the number '3' next to it in the middle.
The initials 'VF' on the right.



Par exception aux dispositions sur l'annualisation du temps de travail, la durée annuelle maximum de travail d'un salarié est augmentée dans la limite maximale des versements en temps effectués sur le CET, sans générer d'heures supplémentaires sur l'année de référence.

L'option d'affectation de jours de congés et de repos au CET s'effectue sur la base de jours complets de travail, dans la limite de 10 jours par an, pour les salariés à temps plein comme à temps partiel.

Pour les salariés à temps partiel l'alimentation maximale de 10 jours est déterminée sur la base des droits à congés lesquels sont identiques aux droits des salariés à temps plein, indépendamment de la durée et de la répartition du temps de travail.

La prise en compte du temps partiel intervient lors de la conversion des temps en euros sur la base de la rémunération à temps partiel.

3.2 Formalités d'alimentation du CET

Le salarié fait parvenir à la DRH sa demande d'épargne au CET en précisant la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter au CET.

Les demandes de report au CET des jours dans les conditions posées par l'article 3.1 du présent accord doivent être formulées à la DRH sur la période du 25 octobre au 15 novembre de l'année N.

Dans ce cadre le versement sur le CET s'effectue au cours de cette période unique.

Article 4 - Modalités de gestion du CET

Les jours de congés et de repos affectés dans le CET viennent alimenter les compteurs de la manière suivante :

- **dans le compteur « origine jours »** pour les jours de congés payés (hors jours issus de la 5^{ème} semaine de congés payés), les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement, les jours RTT posés à l'initiative du salarié, les jours de repos pour les salariés relevant du forfait annuel jours, les heures de repos compensateur de remplacement (par tranche de 7 heures) acquises au titre des heures supplémentaires ou de la contrepartie obligatoire en repos.
- **dans le compteur « 5^{ème} semaine de congés payés »** pour les soldes liés à une alimentation issue de jours de la 5^{ème} semaine de congés payés.

JP
4
HB
VA



Article 5 - Utilisation du CET

5.1 Utilisation du CET pour indemniser une période de congés

Le CET peut être utilisé pour indemniser en tout ou partie, soit mensuellement soit en une seule fois, les périodes de congés suivantes :

- Congés de présence parentale à temps complet ou partiel (article L 1225-62 du code du travail),
- Période de congés sans solde après validation de la ligne managériale.

Concernant le congé de présence parentale pris de façon fractionnée, le compte peut également être utilisé pour compenser la diminution de rémunération.

La durée du congé peut être supérieure au nombre de jours pouvant être financés par le CET, sous réserve de respecter la limite légale ou conventionnelle desdits congés.

Dans ce cas, le salarié optera pour l'une des modalités suivantes d'indemnisation :

- soit versement de la totalité des droits inscrits au CET lors du départ en congés, à condition que la durée du congé soit supérieure à la durée indemnisable au titre de l'épargne constituée;
- soit définition d'une durée d'indemnisation sur la base des dispositions de l'article 7, le surplus de congé restant sans solde.

5.2 Utilisation du CET pour alimenter un PERCO I

Le collaborateur peut demander le versement de tout ou partie de ses droits CET, à l'exception des droits CET ayant pour origine la cinquième semaine de congés payés, au Plan d'Épargne pour la Retraite Collective Individuel (PERCO I) mis en place par l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur au moment de la signature du présent accord et afin de bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées au PERCO I, le transfert est limité à 10 jours par an et par bénéficiaire.

Les demandes de transfert des jours placés dans le CET, dans les conditions posées par l'article 3.1 du présent accord, vers le PERCO I doivent être formulées à la DRH sur la période du 25 octobre au 15 novembre de l'année N.

Le montant épargné versé dans le PERCO I, est égal au nombre de jours épargnés multiplié par le taux du salaire journalier au moment de la transformation des droits.

JP
Pub 5
VF



Article 6 - Les modalités de prise du congé

Le salarié qui désire financer l'un des congés énumérés à l'article 5.1 dans le cadre du CET doit en adresser la demande à la Direction des Ressources Humaines selon le délai de prévenance attaché aux dits congés.

Dès lors que, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, le congé est accepté, la DRH indique au salarié la durée de la période qui pourra être indemnisée en fonction de l'épargne portée au compte et du Salaire Journalier du salarié à la date de l'utilisation du compte.

Tout ou partie du congé doit être consommée dans un délai de 5 ans, à compter du jour où le salarié a accumulé sur le CET la valeur de 60 jours ouvrés, à l'exception des salariés âgés de 55 ans et plus pour lesquels ce délai d'utilisation n'est pas applicable.

Article 7 - Rémunération du congé

Dans le cadre des congés visés à l'article 3.1, le nombre de jours indemnisé est calculé selon les modalités suivantes :

Montant de l'indemnité brute = nombre de jours épargnés x taux de salaire journalier (SJ) brut au moment de l'utilisation.

Dans cette opération le taux de SJ est égal à la somme du salaire de base brut mensuel et des AIA mensualisés du mois précédent le versement, divisée par 21.67

$$SJ = \frac{\text{Salaire base brut mensuel} + \text{AIA mensualisés portés sur le bulletin de salaire}}{21.67}$$

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie et sont soumis aux cotisations sociales.

Article 8 - Renonciation individuelle à l'utilisation du compte

Le salarié pourra renoncer à utiliser son compte et demander à percevoir une indemnité compensatrice dans les cas suivants :

- Mariage ou PACS de l'intéressé.
- Naissance/arrivée au foyer de l'intéressé d'un troisième enfant et des suivants.
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS.
- Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.
- Cessation du contrat de travail du bénéficiaire.

Handwritten signatures and initials:
JP
Pub 6
VF



- Surendettement du salarié, utilisation sur demande soit de la commission de surendettement, soit du juge.
- Acquisition de la résidence principale.

Dans ces cas, la réouverture ultérieure d'un nouveau compte ne sera pas possible avant le 1er janvier de l'année N+1 de la liquidation.

Il perçoit alors une indemnité compensatrice aux droits acquis au moment de la renonciation.

Le salarié devra avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 2 mois suivant l'évènement permettant le versement de l'indemnité compensatrice.

Article 9 - Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne la clôture du CET.

Le salarié percevra une indemnité compensatrice équivalente aux droits non encore utilisés au jour de la rupture.

Article 10 - Liquidation automatique pour dépassement du plafond AGS (Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés) réglementaire

Lorsque la valeur monétaire des droits capitalisés par le salarié atteint le plafond maximum des droits garantis par l'AGS, les droits supérieurs à ce plafond sont automatiquement liquidés.

Le salarié perçoit une indemnité correspondant au montant du dépassement.

Article 11 - Statut du salarié pendant le congé

Pendant toute la durée du congé le contrat de travail est suspendu.

Le salarié continue de bénéficier des couvertures offertes par la mutuelle et l'organisme de prévoyance durant le temps où il perçoit une rémunération.

La maladie ne reporte pas la durée du congé.

Le collaborateur demeure inscrit à l'effectif de l'entreprise. Il est électeur et éligible aux élections professionnelles.

JP
Feb 7
WF



Article 12 - Fin du congé

A l'issue du congé visé à l'article 5.1, le salarié reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié ne pourra interrompre une période de congé sans solde qu'avec l'accord de l'employeur. La date de retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord. Le congé légal indemnisé ne pourra être interrompu que dans les cas prévus par la loi.

Les jours non consommés sont réaffectés au CET.

Article 13 - Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2014.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander, la révision de tout ou partie du présent accord, par LRAR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du Code du travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

En cas de difficultés d'application du compte épargne-temps, les parties signataires se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les aménagements à apporter.

Article 14 - Publicité de l'accord

L'entreprise procédera à une communication auprès du personnel afin de diffuser les dispositions du présent accord selon les modalités suivantes :

- Communication à l'ensemble du personnel par le biais d'un numéro Social Info.

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature on the left.
Initials 'JP' at the top right.
A signature 'FWS' with a superscript '8' and 'VP' to its right.



Ce numéro sera publié sur le portail intranet RH à partir du chemin suivant :

Espace métier / Portail RH / Textes de référence / Communication RH / Social Info

- o Le texte de l'accord sera consultable sur le portail intranet à partir du chemin suivant :

Espace métier / Portail RH / Textes de référence / Accords locaux

Article 15 - Formalités de dépôt

Le présent accord est établi en douze exemplaires originaux dont deux originaux seront déposés à la DIRECCTE (un au format papier et un au format électronique), un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes et un sera adressé à BPCE.

Le dépôt interviendra après un délai de huit jours, délai courant à compter de la date de notification du texte aux organisations syndicales.

A Toulouse, le 24 juin 2014

Françoise MARCOURT
Membre du Directoire en
charge du Pôle Ressources

Les Organisations Syndicales

Le Syndicat GFTC



Le Syndicat FO

Le Syndicat SNE CGC

Le Syndicat SPB CGT

Le Syndicat SU UNSA



Le Syndicat SUD