

Accord relatif au compte épargne temps

Entre d'une part

La Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles de Bretagne et des Pays de la Loire dont le Siège Social est situé 23 Boulevard Solférino à Rennes, représentée par son Directeur Général, Monsieur Patrice CHEREAU

D'autre part, les organisations syndicales,

- CFDT, représentée par Messieurs Bernard Le MENE, Servais HERNOT et Jean-Luc FEUILLAS
- SNEEMA-CFE-CGC représentée par Messieurs Pascal MARTIN, Jean-Claude BIDOUX et Christophe Le PORT
- CFTC représentée par Madame Marie-Claire AGNES et Messieurs Christian REMOND et Luc TANGUY
- CGT représentée par Madame Claudine OGER et Messieurs Bernard BUAN et Joel LARMET
- UNSA/AA représentée par Mesdames Dany GEMIN, Patricia ALTERMATT et Monsieur Patrice RANCHER

Préambule

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé de définir les dispositions applicables en matière de compte épargne temps dans l'entreprise CRAMA Bretagne- Pays de la Loire, issue de la fusion de la CRAMA Bretagne et de la CRAMA des Pays de la Loire. Le présent accord annule et remplace les accords signés dans chacune des deux ex-entreprises en la matière. Ceux-ci sont cités en annexe 1.

Article 1er - Objet de l'accord

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de racheter des annuités manquantes ou des points de retraite auprès des régimes de retraite de base et complémentaire.

Article 2nd- Date d'effet et durée

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} avril 2004. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 3 – Bénéficiaires

Les salariés de la CRAMA Bretagne-Pays de la Loire peuvent bénéficier de l'ouverture d'un compte épargne-temps, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise. Cette condition d'ancienneté n'est pas requise si le compte est alimenté par des JRTT.

Article 4 – Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps est alimenté :

- par le report de congés payés annuels dans la limite de 10 jours par an. Les salariés intéressés devront se manifester auprès de leur hiérarchie avant le 1^{er} avril de chaque année.
- par le report, conformément à l'article L. 122-32-25 du code du travail, de la cinquième semaine de congés payés sur un maximum de 6 ans pour les salariés désireux de prendre un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise. Dans ce cas, un cumul peut être effectué entre ce report et celui visé au paragraphe précédent.

par le report maximum de onze JRTT annuels, dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Le total des jours affectés au compte épargne temps et relevant des catégories ci-dessus ne peut excéder vingt-deux jours par an.

Le compte épargne temps peut également être alimenté, sans que la limite de vingt-deux jours par an ne trouve à s'appliquer :

- par des congés conventionnels (jours de congés attribués en application de la convention collective ou de l'accord national Groupama au-delà de vingt-cinq jours annuels)
- par la conversion en jours de congés de la prime accordée à la fin de l'année au titre de l'article 32 de l'accord national Groupama.
- par la conversion de la prime attribuée dans le cadre de l'accord d'intéressement, conformément à l'article 3.4 de cet accord.

Pour la conversion en temps des primes versées au compte épargne temps, il convient de calculer un taux de salaire journalier en fonction du salaire annuel versé à l'intéressé au moment de l'alimentation du compte et de diviser la prime à transformer par ce taux.

Article 5 – Durée du congé

Le compte épargne temps permet d'indemniser au minimum deux mois continus de congé sans solde.

Article 6 – Délais d'utilisation

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé deux mois de congés. Lorsque le salarié a un enfant de moins de seize ans à l'expiration de ce délai ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans.

Ces limites ne s'appliquent pas aux salariés âgés de plus de cinquante ans et désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale.

Pour les salariés ayant accumulé plus de deux mois de congés en application des accords antérieurs, le délai d'utilisation de cinq ou dix ans selon les cas commence à courir à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 7 – Congés indemnifiables

Le compte épargne temps peut être utilisé pour indemniser, en tout ou partie, un congé parental d'éducation (article L. 122-28-1 du code du travail), un congé pour création d'entreprise (article L. 122-32-12), un congé sabbatique (article L. 122-32-17), un congé de fin de carrière ou un congé pour convenance personnelle.

Le compte épargne temps peut également être utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les cas suivants : un congé parental d'éducation dans le cadre de l'article L. 122-28-1, dans le cas d'une maladie, d'un accident ou du handicap grave d'un enfant à charge conformément à l'article L. 122-28-9, dans le cadre du passage d'un temps plein à un travail à temps partiel choisi dans le cadre de l'accord conclu le / / sur le temps partiel.

Article 8 – Conditions d'utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps, indemnisant un congé sans solde prévu à l'article 6 du présent accord et conformément à son article 4, ne modifie pas la réglementation (loi, convention collective) régissant les demandes de congé parental, sabbatique ou congé pour création d'entreprise. Le salarié demandeur devra simplement joindre en plus une demande de déblocage de son compte épargne temps.

En ce qui concerne le congé pour fin de carrière et le congé pour convenance personnelle, il est convenu ce qui suit :

- le salarié désirant bénéficier de l'un de ces congés doit justifier d'au moins trois ans d'ancienneté à la date du début du congé.
- le salarié désirant utiliser son compte épargne temps pour indemniser tout ou partie de ces types de congé, devra présenter une demande à sa hiérarchie trois mois avant la date de départ envisagée.
- l'employeur fera connaître sa réponse dans les trente jours à compter de la présentation de la demande. L'employeur peut reporter une demande de congé pour convenance personnelle dans l'hypothèse où un tel départ risque d'entraîner une désorganisation du service, dans la limite de six mois à compter de la présentation de la demande.

L'utilisation du compte épargne temps pour racheter des annuités manquantes dans le régime de retraite de base ou des points dans le régime de retraite complémentaire se fait conformément à la réglementation et aux règles de ces régimes.

Article 9 – Indemnisation du congé

Au moment de la prise du congé, les droits acquis se transforment en indemnité compensatrice.

L'indemnité est établie par la multiplication du nombre de jours indemnisables accumulés par le taux de salaire journalier calculé sur la base du salaire au moment de la prise du congé.

L'indemnité compensatrice est versée mensuellement selon les mêmes modalités que les salaires et est soumise à cotisations sociales. Elle est exonérée d'impôt lorsque les droits à congé rémunéré ont été accumulés en contrepartie du versement de sommes issues de l'intéressement.

Si le congé n'est pas entièrement indemnisé par le compte épargne temps, la partie non indemnisée est traitée comme un congé sans solde.

Article 10 – Absence d'utilisation du compte épargne temps

La non utilisation du compte épargne temps peut résulter de plusieurs situations :

1. Renonciation à utilisation

Le salarié peut renoncer volontairement à la prise de ses congés et obtenir en contrepartie une indemnité correspondant à l'épargne portée à son compte dans les situations suivantes :

- mariage de l'intéressé, ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2ème et 3ème alinéas de l'article L.341-4 du Code de la Sécurité Sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de la résidence principale ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Dans tous les autres cas, les droits acquis au moment de la renonciation seront soldés par la prise de congés échelonnés, avec l'accord de la hiérarchie.

2. Rupture du contrat

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps. Cette indemnité est calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise du congé, avec pour base de calcul le salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

3. Transfert du contrat

Dans le cas d'une mutation vers une autre entreprise du groupe, la convention tripartite prévoit les modalités du transfert du compte épargne temps vers la nouvelle entreprise d'accueil.

Article 11 – Situation à l'issue du congé

Sauf lorsque le compte épargne temps est utilisé dans le cadre d'un congé de fin de carrière, le salarié retrouve à l'issue de son congé, son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Fait à RENNES
le 8 janvier 2004

ANNEXE 1

Liste des accords annulés et remplacés par le présent accord :

- *Groupama Bretagne* : Accord relatif à la gestion du temps de travail et au compte épargne temps du 7 janvier 1999
- *Groupama Pays de la Loire* : Accord relatif à la mise en place d'un compte épargne temps du 3 juin 1999