

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

NOR : *AGRS1897196M*
IDCC : *7005*

Entre :

Confédération des coopératives vinicoles de France,

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes FGTA FO et le Syndicat national FO Ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche est conclu en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette dernière permet à un accord de branche de prévoir des stipulations dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP).

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cette nouvelle possibilité offerte par le législateur pour les entreprises du secteur employant moins de 50 salariés en matière de compte épargne-temps.

« Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables » (art. L. 3151-2 du code du travail).

Un régime de compte épargne-temps ou CET est institué dans la branche des caves coopératives et leurs unions afin de permettre dans les structures qui souhaitent le mettre en œuvre et aux salariés

qui souhaitent en bénéficier de capitaliser tout ou partie de leur repos convertible ; d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie des périodes de congés ou repos non pris.

Article 1^{er}

Champ d'application du présent accord

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10.1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de compte épargne-temps.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les IRP s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Article 2

Dispositions sur le compte épargne-temps dans les entreprises de moins de 50 salariés

Décision unilatérale sur le compte épargne-temps

« CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

Article 1^{er}

Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel ayant plus de... mois d'ancienneté, salariés de la SCA...

... [à compléter].

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat. Il ne peut être ouvert que sur initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et/ou repos et/ou un élément de sa rémunération [à préciser]. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

Article 2

Alimentation du CET

Le compte peut être alimenté, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié.

Le total des droits épargnés par un salarié sur une année civile ne pourra excéder... jours par an, tels que définis ci-après :... [à préciser].

- le report de tout ou partie de la 5^e semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande 1 mois au moins avant la fin de la période de prise des congés ;
- le report de tout ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- le report de tout ou partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et les majorations en temps pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;

- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures ou les jours de dépassement des forfaits jours annuels.

À titre exceptionnel, un salarié confronté à de graves difficultés personnelles l'ayant empêché de solder ses congés annuels, et sous réserve de l'accord de sa direction, pourra dépasser la limite des 10 jours mentionnés plus haut.

En toute hypothèse, le plafond global du CET est de 60 jours ouvrés.

Article 3

Utilisation du CET

Le CET pourra être utilisé pour bénéficier de... [à préciser] :

- un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...) ;
- un congé de fin de carrière ;
- une cessation totale ou progressive d'activité.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

Article 4

Utilisation du CET pour la formation

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix.

Article 5

Fonctionnement du compte

Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET, dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus. Chaque année, il informera l'employeur des droits qu'il souhaite affecter au CET.

Article 6

Tenue des comptes

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire de travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures.

Avec le bulletin de paie du mois de... [à préciser], chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Article 7

Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnissables ou de jours indemnissables par le taux horaire ou journalier brut du salaire perçu au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié.

Article 8

Utilisation sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants (à préciser) :

Exemples :

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;
- invalidité du salarié (catégorie 2 ou 3) ;
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
- cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- divorce ou rupture d'un Pacs ;
- achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

Article 9

Régime fiscal et social des indemnités

L'indemnité versée lors de la prise de congés ou lors de la liquidation est soumise à cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Article 10

Cessation du CET

Le CET prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Dans l'hypothèse d'un changement d'employeur, les droits acquis peuvent intégralement être transférés au nouvel employeur.

Ces droits acquis dans le cadre du CET sont par ailleurs garantis par l'association pour la garantie des salaires (AGS) dans les conditions de l'article L. 3253-8 du code du travail.

Article 11

Prise d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date du... [à préciser].

Il pourra être dénoncé par la SCA... dans les conditions et les modalités définies par la loi.

Article 12

Notification

Il sera notifié à l'ensemble du personnel par note de service et 1 exemplaire sera remis au salarié avec la feuille de paie. »

Article 3

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de...

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de... pour envisager les adaptations du présent accord qui pourraient s'avérer nécessaires en fonction du bilan des accords appliqués dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 2 exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)