

## **PROTOCOLE D'ACCORD UES RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS**

Entre le représentant de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la **MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES**, 66 rue de Sotteville, désigné ci-après :

Daniel HAVIS d'une part,

et d'autre part,

- la section syndicale **CFDT**, représentée par ..... Gérard Chaouchi
- le syndicat **CFTC**, représenté par ..... C. HONGIN
- le syndicat **CGT**, représenté par ..... Lambert ..... Sylvia Dumontier
- le syndicat **CFE-CGC**, représenté par ..... **M. AVOT**
- le syndicat **SNAP**, représenté par ..... Mme LORRILLIAN

il a été convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés appartenant aux sociétés et groupement constituant l'UES MATMUT.

### **ARTICLE 2 - Bénéficiaires et objet de l'accord**

Un CET peut être ouvert au bénéfice de tout salarié sous contrat à durée indéterminée dans une des sociétés ou groupement précités afin d'y reporter une partie de ses droits à congés non utilisés dans l'année civile en cours, dans la perspective de se constituer un capital temps destiné à financer des congés spécifiques, de cesser de façon anticipée son activité professionnelle en fin de carrière ou de se constituer une épargne différée.

### **ARTICLE 3 - Tenue du compte**

Le compte épargne temps est géré par l'employeur et les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance des garanties de salaires dans les conditions de l'article L 143-11-1 du code du travail. En outre, l'entreprise s'engage à mettre en place au niveau de l'UES pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance des Garanties de Salaires, une garantie financière, couvrant les sommes épargnées au-delà du maximum réglementaire.

## **ARTICLE 4 - Alimentation du compte épargne temps**

Jusqu'à concurrence d'un cumul maximal de 200 jours, le compte épargne temps peut être alimenté chaque année par des droits à congés non utilisés dans la limite de 20 jours par an au moyen :

- du solde des jours de congés payés au-delà de quatre semaines (ex : à partir de 20 jours ouvrés pour les salariés travaillant à temps complet),
- de tout ou partie des jours de repos RTT ou jours supplémentaires liés aux contraintes d'organisation ou de ceux attribués dans le cadre des forfaits cadres ainsi que les jours de repos préfixés des salariés travaillant selon la formule 39H/31H qui auraient été éventuellement suspendus et non récupérés,
- de tout ou partie des congés « anniversaire ».

Dans les conditions précisées aux articles 7 et 9 de l'accord sur l'organisation de la réduction du temps de travail, les jours de congés non utilisés à la fin de l'année civile en cours, comprenant par convention la période s'étendant jusqu'au terme des vacances scolaires de Noël, sont affectés automatiquement en janvier de l'année suivante sur le CET ouvert pour la circonstance.

Avant la fin du 1er trimestre de chaque année civile, l'employeur informe alors le salarié du nouveau solde des droits à congés qui sont affectés dans le CET.

### **1) Cas d'utilisation**

Le CET peut être utilisé en tout ou partie :

- sans condition d'épargne minimale avec un minimum d'une demi-journée,
  - pour financer un congé pour convenance personnelle après épuisement des droits à congés de l'année civile en cours, ledit congé pouvant être accolé ou non à une période de congés payés.
  - en vue de la prise en charge complémentaire d'une période de formation entrant dans le cadre du DIF,
- sous réserve d'atteindre au minimum une capitalisation de 10 jours, pour financer un congé pour convenance personnelle d'une durée supérieure à deux semaines, un congé parental d'éducation à temps complet, un congé sabbatique, un congé pour création ou reprise d'entreprise, un congé de solidarité internationale, une période de formation de longue durée en dehors du temps de travail ou une cessation progressive ou totale d'activité.
- sous forme de complément de rémunération ou acquisition de droits supplémentaires de retraite.

### **2) Utilisation sous forme de congés en cours de carrière**

Le salarié souhaitant utiliser son CET en fait la demande à son responsable hiérarchique qui valide l'utilisation en fonction des nécessités de service. Toute demande pour un congé égal ou supérieur à deux semaines est transmise par écrit à la Direction des Ressources Humaines par le canal hiérarchique habituel un mois avant la date de départ souhaitée. Une réponse est adressée à l'intéressé au plus tard 15 jours après la réception de sa demande.

Pour les congés prévus par le Code du Travail ou les conventions (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise ou reprise d'entreprise, congé de solidarité internationale et périodes de formation), les demandes d'utilisation du CET sont à effectuer au moment où l'autorisation d'absence pour l'un de ces motifs est sollicitée dans les conditions légales ou réglementaires.

Les autorisations de départ en congés étant subordonnées aux nécessités de service, la demande peut, le cas échéant, faire l'objet d'un report.

### **3) Utilisation sous forme de congés en fin de carrière**

Les droits affectés au compte épargne temps peuvent être utilisés en fin de carrière pour une cessation progressive d'activité par un passage à temps partiel ou pour anticiper une cessation totale d'activité. En cas d'utilisation dans le cadre :

- d'une cessation progressive d'activité à partir de 57 ans afin d'organiser une activité réduite, sous réserve de disposer du nombre de jours nécessaires. Le salarié doit formuler sa demande au minimum trois mois avant la date souhaitée pour la réduction de sa durée de travail.
- d'une cessation totale d'activité de façon anticipée, le salarié doit respecter un délai de préavis égal au délai de prévenance de l'art. 93 a) de la CCN augmenté de la durée du congé demandé. Les droits à congés payés restant seront dans la mesure du possible soldés préalablement.

Pour toute utilisation dans le cadre d'une cessation totale d'activité d'au moins 10 jours, l'Entreprise verse un abondement en temps supplémentaire égal à 10 % des droits inscrits au CET utilisés.

### **4) Utilisation sous forme de complément de rémunération immédiate**

Sans condition d'épargne minimale, les droits à congés affectés sur le compte épargne temps peuvent être valorisés en rémunération dans la limite de 20 jours dans les cas autorisés de déblocage anticipé de la participation.

Le compte épargne temps peut également être utilisé afin de financer un rachat de cotisations vieillesse dans la limite de douze trimestres d'assurance au titre d'années d'études ou d'années d'emploi incomplètes, comme prévu par les dispositions de l'article L 351-14-1 du code de la Sécurité Sociale, en vue de l'acquisition de droits supplémentaires de retraite.

### **5) Utilisation sous forme de complément de rémunération différée**

Les salariés ont la possibilité chaque année de monétiser dans le PEE ou le PERCO tout ou partie des droits à congés de l'exercice portés sur le compte épargne temps. Cette option doit être levée au cours du premier trimestre suivant l'exercice par courrier envoyé à la Direction des Ressources Humaines précisant le nombre de jours à valoriser.

Pour les droits à congés affectés au PERCO, l'employeur abonde de 50% les sommes qui y sont versées à hauteur maximale de deux jours.

## **ARTICLE 5 - Indemnisation du congé ou du complément de rémunération**

Le congé ou le complément de rémunération pris selon les modalités indiquées au présent accord est indemnisé au taux du salaire mensuel en vigueur au moment du départ en congé ou de l'évènement dans la limite du nombre de jours capitalisés majoré, le cas échéant, de l'abondement de l'employeur. L'indemnité versée a la nature d'un salaire. Elle est soumise à cotisations.

## **ARTICLE 6 - Statut du salarié en congé**

Le contrat de travail du salarié qui utilise le compte épargne temps est suspendu et non rompu. Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent et l'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour fin de carrière est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits légaux et conventionnels, notamment ceux liés à l'ancienneté et au versement des sommes allouées au titre des accords sur l'intéressement et la participation.

La maladie pendant le congé ne prolonge pas la durée de celui-ci.

Les garanties de prévoyance et, le cas échéant, l'indemnisation des frais médicaux sont assurées dans les conditions prévues par les organismes gestionnaires, dont les cotisations habituelles sont prélevées sur la rémunération du congé épargne temps. De la même façon, les salariés continuent de cotiser aux caisses de retraite complémentaire et à acquérir des points de retraite.

## **ARTICLE 7 - Fin du congé**

Le salarié ne peut interrompre un congé pour convenance personnelle ou y mettre fin avant le terme prévu sans l'accord exprès de la Direction des Ressources Humaines. A l'issue du congé (sauf fin de carrière), le salarié reprend son ancien emploi ou un emploi similaire pour le cas des absences de plus de 6 mois continus.

## **ARTICLE 8 - Liquidation du compte épargne temps**

### ***1. Renonciation***

La renonciation d'un salarié à l'utilisation de son compte épargne temps ne peut en aucun cas entraîner une indemnisation correspondant aux jours épargnés. Ces derniers devront être utilisés selon un échéancier déterminé en concertation avec le supérieur hiérarchique.

### ***2. Cessation du contrat de travail***

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, et notamment lors d'un départ à la retraite, le compte épargne temps devra être soldé en temps préalable à la cessation d'activité. Toutefois en cas de démission et, dans l'hypothèse où le solde du compte serait supérieur à la durée du préavis, le différentiel fera l'objet d'une indemnisation.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, l'intéressé (ou en cas de décès ses ayants droit) recevra une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la fin du contrat.

Cette indemnité, soumise à cotisations sociales, sera versée en une seule fois.

## ARTICLE 9 - Information du CCE

La Direction des Ressources Humaines communique une fois par an au Comité Central d'Entreprise un bilan de l'épargne congés.

## ARTICLE 10 – Prise d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue à toute pratique antérieure introduite notamment en application des dispositions des accords Matmut et Protection Mutualiste sur le compte épargne temps des 29 mars 1999 et 28 juin 1999 et des usages en vigueur.

Cet accord peut être dénoncé ou révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L 132-8 du code du travail. La dénonciation doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception. A compter de cette notification, la dénonciation ne devient effective qu'après un délai de préavis de trois mois.

A l'issue de ce préavis, si l'accord est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par l'employeur, l'accord continue à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus durant une période de douze mois.

En outre, en cas d'évolution ultérieure des textes légaux, conventionnels ou de demande de modification substantielle ayant des conséquences significatives sur une ou plusieurs dispositions du présent accord, les parties signataires se réunissent à l'initiative de la Direction en vue d'arrêter les aménagements éventuellement nécessaires.

## ARTICLE 11 – Dépôt et publicité

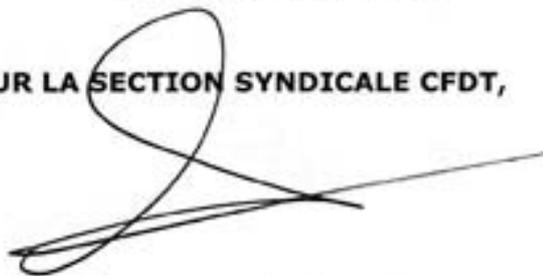
Dès sa conclusion, le présent accord est déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du siège de l'UES MATMUT, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Rouen, le 30/01/2007

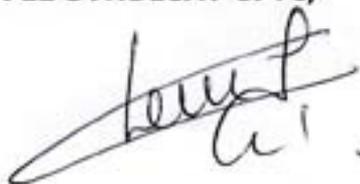
POUR LA DIRECTION  
DE L'UES MATMUT



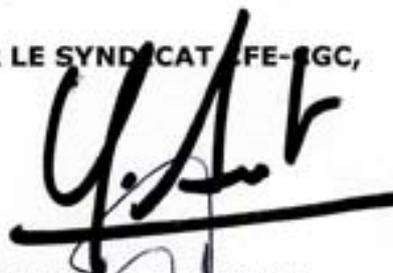
POUR LA SECTION SYNDICALE CFDT,



POUR LE SYNDICAT CFTC,



POUR LE SYNDICAT FE-IGC,



POUR LE SYNDICAT CGT,



POUR LE SYNDICAT SNAP,

