

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE TEMPS DANS LES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Didier Malric, dûment mandaté à cet effet par le comité exécutif des directeurs les 14 octobre 2015 et 13 janvier 2016 et, d'autre part,
- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le protocole d'accord du 1^{er} mars 2004 constitue un cadre fondateur du compte épargne temps au sein du régime général de Sécurité sociale.

Le présent texte a pour objet l'assouplissement de l'alimentation et de l'utilisation des droits épargnés sous forme d'indemnisation d'un congé sans solde, d'origine légale ou conventionnelle, ou de réduction du temps de travail.

Il est applicable aux personnels des organismes du régime général de Sécurité sociale et de leurs établissements, ainsi qu'aux salariés des agences régionales de santé relevant d'une des conventions collectives visées à l'article 1.

ARTICLE 1 – BÉNÉFICIAIRES

Tout salarié relevant des conventions collectives du 8 février 1957, 25 juin 1968 et 4 avril 2006 ayant un an d'ancienneté dans l'Institution a la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps dans les conditions définies par le présent accord.

L'ancienneté est décomptée selon les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles ainsi que les mesures afférentes à la mobilité inter régimes.

ARTICLE 2 - OUVERTURE DU COMPTE

L'ouverture du compte épargne temps prend effet au premier jour du mois civil suivant la date de la demande du salarié.

ARTICLE 3 - ALIMENTATION DU COMPTE

Le salarié est libre d'alimenter ou non son compte chaque année.

Les modalités d'alimentation du compte sont définies chaque année par le salarié.

Les modalités d'information de l'employeur et le délai de prévenance sont définis au plan local.

Une fois opérée, l'inscription au compte est définitive, à l'exception des situations visées à l'article 8.

Un relevé du compte est fourni, à chaque salarié concerné, une fois par an.

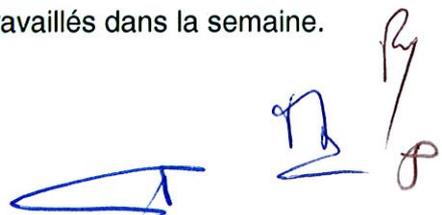
3.1. – Eléments épargnables

Tout salarié peut alimenter son compte par les éléments suivants :

- le report de jours de congés payés principaux dans la limite de sept jours au total par an pour un salarié travaillant à temps plein ;
- tout ou partie des jours de congés supplémentaires conventionnels ;
- la journée prévue par le protocole d'accord du 3 avril 1978 ;
- tout ou partie des jours de repos, issus de la réduction collective de la durée du travail, utilisables à l'initiative du salarié ;
- tout ou partie des jours de repos des cadres au forfait ;
- tout ou partie des heures de repos compensateur équivalent acquis au titre des heures supplémentaires, tel que visé à l'article L 3121-24 du code du travail. Seul peut être affecté au compte épargne temps un nombre d'heures équivalent à des journées entières, ou des demi-journées.

La totalité des jours affectés au compte épargne temps au titre des éléments ci-dessus, à l'exception des jours de congés supplémentaires et de la journée prévue par le protocole du 3 avril 1978, ne peut excéder 22 jours par an.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte s'opère sur la base du nombre de jours de congés transposé en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine.



3.2. – Situation des salariés âgés de 57 ans et plus

Les salariés âgés de 57 ans et plus peuvent, dans le cadre d'un congé de fin de carrière, convertir en temps de repos tout ou moitié de l'allocation vacances, la gratification annuelle et l'indemnité de départ en retraite.

L'affectation au compte de ces éléments donne lieu à inscription au compte du nombre de jours ouvrés correspondant à la fraction de prime épargnée selon la règle de conversion suivante :

- la totalité de l'indemnité de départ en retraite correspond à 74 jours ouvrés, pour un horaire à temps plein.
- la totalité d'une gratification annuelle complète correspond à 21 jours ouvrés, pour un horaire à temps plein.
- la totalité des deux versements de l'allocation vacances d'un exercice correspond à 21 jours ouvrés pour un horaire à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours affecté au compte est fonction de l'horaire de travail.

Le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, la gratification annuelle et l'indemnité de départ en retraite ne peut pas dépasser un plafond de six mois au total, à la date du début du congé de fin de carrière.

ARTICLE 4 - UTILISATION DU COMPTE

4.1. Conditions générales d'utilisation

4.1.1 - Ouverture du droit à utilisation

La mobilisation partielle ou totale du CET est ouverte sous réserve de la capitalisation préalable d'au moins 21 jours.

4.1.2 - Délai d'utilisation

Le nombre de jours épargnés ne peut, en tout état de cause, excéder 60 jours, exception faite des salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, auraient épargné un nombre de jours supérieur.



Quand ce plafond est atteint, l'intéressé dispose d'un délai d'une durée maximale de 10 ans pour utiliser la totalité des jours épargnés.

Dans le cas où le compte épargne temps a pour objet l'indemnisation d'un congé de fin de carrière, les dispositions qui précèdent ne sont pas opposables au salarié.

4.2. - Utilisation sous forme d'indemnisation d'un congé sans solde

Le compte épargne temps permet l'indemnisation en tout ou partie d'un congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle.

La demande doit être formulée dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à chaque type de congé (formalisme de la demande, délai de prévenance, possibilité de report pour l'employeur de la date du congé.. ...).

Dans ce cadre, sont créés deux congés sans solde supplémentaires :

4.2.1. Congé pour convenance personnelle

Un congé sans solde pour convenance personnelle, indemnisé par l'utilisation du compte épargne temps, est ouvert au salarié qui en fait la demande.

La durée du congé pour convenance personnelle correspond au maximum au nombre de jours épargnés dans le compte épargne temps.

Les règles applicables, relatives au délai de prévenance, à la réponse de l'employeur et à la possibilité de différer le départ en congé, sont celles du régime légal pour le congé sabbatique.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans l'emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

4.2.2. Congé de fin de carrière

Un congé sans solde de fin de carrière pour les salariés âgés de plus de 55 ans, pendant lequel le salarié perçoit exclusivement au titre de cette période une indemnisation correspondant aux droits qu'il a acquis dans le cadre du compte épargne temps.

La durée du congé de fin de carrière correspond au nombre de jours épargnés dans le compte épargne temps.

Dans ce cadre, la demande d'utilisation du compte vaut demande de départ à la retraite et emporte rupture du contrat de travail à effet du premier jour qui suit l'expiration du congé de fin de carrière.



La demande de congé de fin de carrière doit être formulée par écrit, et transmise à l'employeur au moins six mois avant la date de début du congé.

4.3. - Utilisation sous forme de réduction du temps de travail

4.3.1. Utilisation sous condition d'âge

À partir de 3 ans avant l'âge légal de la retraite, le salarié peut, en accord avec son employeur, utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 2 mois à l'avance.

4.3.2. Accompagnement d'un proche

En accord avec l'employeur, tout salarié qui aurait besoin de temps pour accompagner son enfant dont il a la charge, son/sa conjoint(e), son partenaire lié par un PACS, son/sa concubin(e) partageant la vie commune au même domicile, ou un ascendant, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants, peut utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 1 mois à l'avance sauf circonstances exceptionnelles.

Le salarié bénéficie de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son compte épargne temps.

4.3.3. Accompagnement de la parentalité

Tout salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de trois ans peut, en accord avec son employeur, utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.



Le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 3 mois à l'avance.

4.3.4. Suivi d'une formation

Tout salarié qui souhaite suivre une formation peut, en accord avec son employeur, demander à utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine, pour la durée de cette formation.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 3 mois à l'avance.

ARTICLE 5 - SITUATION DU SALARIÉ PENDANT L'UTILISATION DU COMPTE

Le contrat de travail est suspendu.

L'intéressé perçoit une indemnité, versée mensuellement. Elle a la nature d'un salaire, aux plans fiscal et social, et est assujettie en conséquence aux cotisations sociales légales et conventionnelles et à l'impôt sur le revenu.

L'indemnité versée est alors calculée sur la base du salaire brut de l'intéressé au moment du départ en congé (hors allocation vacances et gratification annuelle).

Elle correspond à la valeur en euros, au jour du départ, du nombre de jours épargnés.

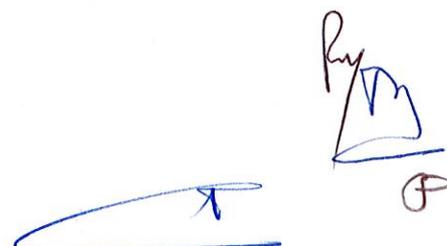
Le calcul de l'indemnité est effectué en une fois à titre définitif. Son montant n'évolue pas ensuite en fonction de la valeur du point.

Pendant la durée d'indemnisation, l'allocation vacances et la gratification annuelle sont versées aux échéances prévues par les textes conventionnels, sans pénalisation du fait du congé.

Pour les salariés à temps partiel au moment de l'utilisation du compte, l'indemnité est calculée sur la base d'un temps plein, quel que soit l'horaire de travail de l'intéressé au moment où il a épargné.

Le salarié continue à bénéficier des couvertures de retraite complémentaire, de frais de santé et de prévoyance dans les mêmes conditions que s'il était en activité.

A l'issue du congé, sauf en cas de congé de fin de carrière, le salarié réintègre son organisme dans les conditions prévues par la loi ou la Convention collective, selon la nature du congé pris.



ARTICLE 6 – MUTATION

En cas de mutation dans un autre organisme du régime général de sécurité sociale, les droits acquis et inscrits au compte sont transférés auprès du nouvel employeur, à la demande du salarié.

ARTICLE 7 - CLÔTURE DU COMPTE

En dehors des cas prévus à l'article 6, la rupture du contrat de travail emporte clôture du compte épargne temps.

Dans la mesure du possible, le salarié doit solder tout ou partie des jours inscrits au compte épargne temps avant son départ.

A défaut, il sera procédé au versement d'une indemnité compensatrice.

L'indemnité se calcule sur la base du salaire brut de l'intéressé au moment du départ, tel que visé à l'alinéa 3 de l'article 5.

Elle est versée lors de la rupture effective du contrat de travail.

ARTICLE 8 - RENONCIATION A L'UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Tout salarié peut renoncer, à titre exceptionnel, à l'utilisation de son compte épargne temps, notamment dans les cas suivants :

- diminution importante des ressources du ménage ;
- affection de longue durée ou invalidité du salarié ou d'un de ses proches au sens de l'article 4.3.2 du présent accord ;
- mutation ;
- déménagement ;
- mariage ou Pacs ;
- divorce ou rupture de Pacs ;
- naissance d'un enfant ;
- rachat de trimestres d'assurance retraite.

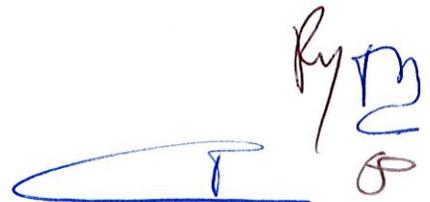
Dans cette hypothèse, il perçoit une indemnité, calculée conformément à l'article 7.

ARTICLE 9 - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le Code de la Sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il se substitue au protocole d'accord du 1^{er} mars 2004

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de Sécurité sociale.



ARTICLE 10 - DURÉE ET MODIFICATION DE L'ACCORD

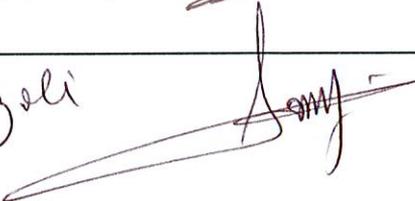
Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'établir un bilan de l'application du dispositif et échanger sur les éventuelles adaptations du texte qui pourraient être envisagées à l'issue d'une période de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Fait à Paris, le **8 mars 2016**
Au siège de l'Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 PARIS CEDEX 20


Didier Malric
Directeur

C.F.D.T.	PELTRIAUX 
C.F.T.C.	Jos Rogzeli 
C.F.E.-C.G.C.	ALBAN 
C.G.T.	
C.G.T.-F.O.	