



Accord sur le Compte Epargne Temps Senior

ENTRE :

L'Association « Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.), dont le siège social est situé 6, allée de Saint-Cloud – 54 600 VILLERS-LES-NANCY, et représentée par M. Denis RENAUD, Président par délégation.

ET

Les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leurs Délégués :

- Pour la C.F.D.T. :
Monsieur MATHIS
Monsieur BARREIRO
 - Pour la C.G.C. :
Madame BARBE
Monsieur HAMDI
 - Pour la C.G.T. :
Monsieur GROSDEMANGE
Monsieur EVA
 - Pour F.O. :
Monsieur HIEN
Monsieur GODART

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBLE

Pour rappel, le Compte Epargne-Temps Senior (ci-après C.E.T.S) est un dispositif qui permet aux salariés, à partir de 50 ans, qui le souhaitent d'épargner du temps (congés divers) afin de pouvoir aménager leur fin de carrière en leur permettant de prendre leur retraite de manière anticipée ou de diminuer leur temps de travail en vue de leur prochain départ à la retraite. Suite au bilan favorable du premier accord signé pour la période de 2019 à 2022, les parties ont décidé de poursuivre la mise en œuvre de ce dispositif.

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.G.C.

C.G.T.

F. O.

Ainsi, le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du Compte Epargne-Temps Senior au sein de l'Association, et plus particulièrement les bénéficiaires, les conditions et limites d'alimentation, les modalités de gestion et les conditions d'utilisation, de liquidation des droits issus de ce dispositif.

Article 1 : Bénéficiaires du C.E.T.S

Tous les salariés de l'Association, d'au moins 50 ans et ne bénéficiant pas par ailleurs d'un compte épargne temps, sont susceptibles de bénéficier du C.E.T.S, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'Association d'un an à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'adhésion au C.E.T.S s'effectuera sur la base du volontariat.

Les salariés intéressés devront formuler leur demande d'adhésion à l'aide du formulaire mis à leur disposition par l'Association.

Article 2 : Alimentation du C.E.T.S

Article 2.1 : Nature de l'alimentation

Le C.E.T.S pourra être alimenté de différentes manières :

- Par les congés d'ancienneté ;
- Par les CESS ou les congés trimestriels ;
- Par la cinquième semaine de congés payés (5 jours ouvrés) pour des situations particulières à étudier et valider par la Direction des Ressources Humaines.

Ces placements se feront en jours ouvrés entiers.

Article 2.2 : Nombre de jours

L'alimentation du C.E.T.S sera plafonnée à 10 jours ouvrés par an.

Il sera demandé aux salariés concernés de faire valoir leur demande d'alimentation lors de chaque campagne annuelle qui sera portée à l'affichage au mois de décembre. Cette demande sera matérialisée par l'intermédiaire d'un formulaire élaboré par le Service RH.

Ce formulaire devra être complété par le salarié et validé par son supérieur hiérarchique.

Une fois le formulaire validé, il sera retourné au service RH pour prise en compte des informations sur le bulletin de paie du mois suivant.

3: Utilisation du C.E.T.S

Le C.E.T.S est destiné à accompagner les salariés sur leur fin de carrière en leur permettant d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée, ou de réduire leur durée du travail avant leur départ ou leur mise à la retraite.

A.E.I.M.


C.F.D.T.



C.G.C.



C.G.T.



F.O

Le C.E.T.S pourra également être mobilisé dans le cadre d'un congé dit de proche aidant et permettre ainsi au salarié de bénéficier d'une partie de sa rémunération pendant cette période.

3-1 Congé de fin de carrière à temps complet

Préalablement à la prise d'un congé de fin de carrière à temps complet, le salarié doit avoir épousé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Ces droits peuvent être accolés au congé de fin de carrière à temps complet, afin d'anticiper la cessation d'activité.

Lorsque les droits épargnés sur le C.E.T.S sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière à temps complet jusqu'à l'ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 3 mois avant le début du congé en utilisant le formulaire prévu à cet effet. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute autre activité salariée, sauf pour les salariés à temps partiel.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière à temps complet percevront au moment de leur départ à la retraite, dès lors que les conditions d'attribution fixées par la convention collective sont remplies, l'indemnité conventionnelle ou légale de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

3-2 Congé de fin de carrière à temps partiel

Le congé de fin de carrière à temps partiel doit permettre au salarié de réduire son temps de travail en maintenant tout ou partie de son niveau de rémunération. Ainsi les parties conviennent que la mise en œuvre d'un tel congé doit conduire à une réduction effective du nombre d'heures travaillées proportionnelle au mode d'organisation du temps de travail.

La demande de congé de fin de carrière à temps partiel doit être formulée en respectant les mêmes conditions, notamment de formalisme et de délai, que celles applicables au congé de fin de carrière à temps complet.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière à temps partiel percevront au moment de leur départ à la retraite, dès lors que les conditions d'attribution fixées par la convention collective sont remplies, l'indemnité conventionnelle ou légale de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

3-3 Rémunération congé proche aidant et congé de solidarité familiale

Le congé de proche aidant permet à tout salarié, sous certaines conditions, de cesser temporairement son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

A.E.I.M.


C.F.D.T.


C.G.C.


C.G.T.


F.O

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur, mais peut faire l'objet d'une allocation journalière forfaitaire versée par la caisse nationale des allocations familiales. Toutefois, afin que le salarié ne perde pas de rémunération pendant une période critique de la vie de ses proches, il peut décider de mobiliser son compte épargne temps.

De la même manière, le salarié pourra solliciter son compte épargne temps dans le cadre d'un congé de solidarité familiale. Ce dernier permet au salarié de s'absenter pour assister un proche en fin de vie.

Article 4 : Situation du salarié pendant le congé

Le congé est rémunéré mensuellement, sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés.

Les sommes versées pendant la prise des différentes formes de congés rentrent dans l'assiette de calcul des charges sociales et fiscales.

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat du salarié est suspendu, et les obligations du salarié subsistent (loyauté, discrétion...).

Le salarié reste inscrit aux effectifs de l'établissement, et reste donc, le cas échéant, éligible et électeur aux élections professionnelles (dans les conditions définies par la loi).

Pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigées par la loi.

La période de congé rémunérée par le C.E.T.S est assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés, et de l'ancienneté.

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance et de frais de santé dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Article 5 : Monétisation des jours épargnés sur le C.E.T.S

Compte tenu de l'objet de ce C.E.T.S, toute monétisation en cours de contrat est interdite.

Article 6 : Suivi du dispositif et information des représentants du personnel

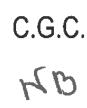
Le CSE sera informé une fois par an, du fonctionnement du C.E.T.S. Pour ce faire, l'employeur remettra un rapport de synthèse comprenant différents indicateurs (nombre de bénéficiaires, nombre de jours épargnés, montant provision C.E.T.S).

Article 7 : Clause de suspension et renégociation

L'alimentation du C.E.T.S ne doit pas dépasser 0.50% de la masse salariale brute de l'exercice concerné.

A.E.I.M.


C.F.D.T.


C.G.C.


C.G.T.


F.O

Son dépassement entraînera une renégociation des conditions d'éligibilité et d'alimentation du C.E.T.S.

Article 8 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2023

Article 9 : Révision

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision peut être engagée, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7-1 et L 2261-8 du Code du travail.

En cas de contrôle de conformité effectué par la DDETS conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum d'un mois après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 10 : Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffé des Conseils de Prud'hommes de Meurthe et Moselle et de la DDETS.

En outre, le présent accord sera notifié par mail à chacune des parties.

Enfin, le présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.

Fait à Villers le Nancy, le 28 juin 2022, en 2 exemplaires

LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.

LES DELEGUES SYNDICAUX

Monsieur RENAUD

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.G.C

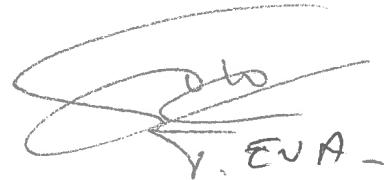



Gil BARRERE



Pour la C.G.T.

Pour F.O.



Y. ENA

A.E.I.M.



C.F.D.T.



G.F.

C.G.C.



N.B.

C.G.T.



F.O