

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**
(10^e édition. – Septembre 2004)

ACCORD DU 19 AVRIL 2006
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : *ASET0650709M*
IDCC : 176

Entre :

Les entreprises du médicament (LEEM),

D'une part, et

La fédération des cadres de la chimie, CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord annule et remplace l'accord du 17 juillet 2002 portant sur le compte épargne-temps.

Article 1^{er}

Mise en œuvre

1.1. La mise en place par l'employeur d'un compte épargne-temps (CET) dans une entreprise ou dans un établissement doit résulter d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe prévoyant un régime globalement au moins aussi favorable que celui défini par le présent accord.

1.2. Les entreprises ou établissements qui, à l'issue d'une négociation, n'ont pas conclu d'accord ou ceux qui n'ont pas de délégués syndicaux pourront, après consultation des institutions représentatives du personnel, recourir au régime du CET dans les conditions définies par le présent accord.

A l'occasion de cette consultation, l'employeur devra préciser aux institutions représentatives du personnel les conditions dans lesquelles il entend mettre en œuvre les dispositions du présent accord.

1.3. En l'absence d'instances représentatives du personnel, les entreprises ou établissements pourront recourir au régime du CET défini ci-dessous, après information des salariés.

A l'occasion de cette information donnée aux salariés, l'employeur devra préciser les conditions dans lesquelles il entend mettre en œuvre les dispositions du présent accord.

Article 2

Ouverture du compte épargne-temps

L'ouverture et l'alimentation du CET fonctionnent uniquement sur la base du volontariat des salariés. Ce compte est ouvert sur simple demande du salarié. Seuls les salariés totalisant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise pourront ouvrir un CET.

Article 3

Gestion du compte

Le CET est tenu par l'employeur ou un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura confié la gestion. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions légales. L'employeur communique chaque année au salarié l'état de son compte individuel.

Avant une échéance qui sera déterminée dans l'entreprise, le salarié indiquera par écrit, chaque année, à l'employeur les droits susceptibles d'alimenter le CET qu'il entendra affecter à son compte.

Afin de garantir l'application du régime fiscal et social propre aux différentes sommes affectées au CET, l'employeur ou l'organisme extérieur devra tenir une gestion permettant d'en identifier la provenance.

Le CET est exprimé en temps.

Un employeur pourra prévoir, conformément à l'article 1^{er} du présent accord, d'exprimer le CET en argent. Dans ce cas, un taux de revalorisation du compte devra être fixé.

Article 4

Alimentation et limites du compte épargne-temps

Le CET est alimenté à l'initiative du salarié par les éléments suivants :

- les congés payés annuels légaux au-delà des 24 jours ouvrables par an ;
- les jours de réduction du temps de travail accordés dans l'entreprise qui sont pris à l'initiative du salarié, dans la limite de 5 jours par an.

Les sources d'alimentation précitées peuvent être complétées par d'autres sources d'alimentation par l'employeur conformément à l'article 1^{er} du présent accord.

Les droits pouvant être épargnés par le salarié sont limités au plafond monétaire garanti par l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS).

L'employeur pourra déroger à ce plafond à condition de mettre en place pour les sommes excédant le plafond un dispositif d'assurance ou de garantie répondant aux prescriptions fixées par le décret du 29 décembre 2005.

L'alimentation du CET doit être faite dans la limite du respect du salaire minimum conventionnel applicable.

Article 5

Utilisation du compte épargne-temps

Conformément à l'article 1^{er} du présent accord, l'employeur précisera les cas d'utilisation visés aux articles 5.1, 5.2 et 5.3 ci-dessous qu'il entend exclure en totalité ou en partie des dispositifs pouvant être financés par l'utilisation du CET, l'employeur pourra également compléter les éléments énoncés ci-après.

Article 5.1

Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer de façon totale ou partielle les événements suivants :

- un congé parental d'éducation ;
- un congé sabbatique ;
- un congé pour convenance personnelle ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- des congés de fin de carrière ;
- des actions de formation effectuées hors temps de travail en application de l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle ;
- un congé individuel de formation en application de l'article L. 931-1 du code du travail, dès lors que le salarié ne bénéficie pas d'un maintien total de salaire par l'organisme financeur (comme le FONGECIF ou les OPCA).

Le congé doit être au minimum d'une durée de 15 jours consécutifs (correspondant à 15 jours de travail) ou l'équivalent lorsqu'il s'agit d'un temps partiel ou d'une action de formation.

L'entreprise s'efforcera de trouver une solution pour pallier l'absence du salarié partant dans le cadre d'un congé rémunéré au titre du CET.

Le salarié bénéficie d'une indemnisation pendant son congé, calculée sur la base du salaire qu'il perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du temps de repos capitalisé.

Le congé pris par le salarié peut ne pas être entièrement indemnisable. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'entreprise pourra, après négociation avec les délégués syndicaux ou consultation des instances représentatives du personnel en l'absence de délégués syndicaux ou

de conclusion d'un accord, prévoir une indemnisation lissée sur toute la durée du congé ou interrompre l'indemnisation après consommation intégrale des droits.

L'indemnisation sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Le CET peut aussi être utilisé en cas de passage à temps partiel pour assurer au salarié un complément de revenus, sans que cette indemnisation complémentaire puisse dépasser le salaire réel du salarié au moment du passage à temps partiel.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un congé indemnisé par la liquidation totale ou partielle de son CET doit déposer une demande écrite de congé au moins 6 mois avant la date de départ envisagée.

L'employeur, dans les 30 jours suivant la réception de la demande, doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent son report dans la limite de 12 mois.

Toutefois, l'entreprise pourra définir un seuil d'absences simultanées, après consultation des instances représentatives du personnel, au-delà duquel elle pourra reporter exceptionnellement les départs au-delà de la durée de 12 mois, dans la limite d'une durée supplémentaire de 6 mois lorsqu'il n'existe pas de dispositions légales réglementant les départs ou les congés.

Quel qu'en soit le motif, et sauf s'il précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve à l'issue de son congé indemnisé en tout ou partie par le compte épargne-temps, son précédant emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 5.2

Rémunération immédiate

Le CET peut être utilisé par le salarié pour compléter sa rémunération, dans la limite des droits acquis par le salarié dans l'année. Les jours de congés payés légaux ne peuvent être convertis en complément de salaire.

Article 5.3

Rémunération différée

Les droits affectés au CET peuvent alimenter, à l'initiative du salarié :

- un plan d'épargne entreprise (PEE) ;
- un plan d'épargne inter-entreprises (PEI) ;
- un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Le salarié peut décider également de financer des prestations d'un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 6

Cessation et liquidation du compte épargne-temps

A l'exception des situations d'utilisation envisagées à l'article 5 du présent accord, les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps et non utilisés ne peuvent être liquidés ou convertis en indemnités compensatrices que dans les conditions suivantes :

- rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- invalidité du salarié, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- chômage du conjoint du salarié, ou de la personne qui lui est liée par un PACS, d'une durée supérieure à 6 mois ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que la liquidation des droits favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil ;
- transfert (dans le cadre de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail) ou mutation d'un salarié vers une entreprise ou un établissement n'ayant pas mis en place un compte épargne-temps.

En cas de changement d'employeur, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur disposant d'un CÉT par accord écrit des trois parties. La gestion se fera selon les règles applicables chez le nouvel employeur.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent accord collectif.

Article 8

Dépôt

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 19 avril 2006.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises du médicament ayant conclu un accord collectif de travail portant sur la mise en place d'un CÉT antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Fait à Paris, le 19 avril 2006.

(Suivent les signatures.)