

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION,
DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION
DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 6 JUIN 2006
À L'ACCORD DU 7 JUIN 2000
RELATIF À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : *ASET0650929M*
IDCC : 43

Entre :

Le syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;
L'union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;

Le syndicat des exportateurs importateurs de textiles (SEIT) ;

La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

L'union française du commerce chimique, 1^{re} section (UFCC) ;

La fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM),

D'une part, et

La fédération nationale du commerce, service et force de vente CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Modification de l'article 11 « Compte épargne-temps »

Les dispositions de l'article 11 « Compte épargne-temps » de l'accord de branche du 7 juin 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 3100) sont modifiées comme suit :

Article 11

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être mis en place à l'initiative de l'employeur dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, une négociation devra obligatoirement s'engager sur la mise en place d'un compte épargne-temps. A défaut d'accord d'entreprise, l'accord de branche s'appliquera.

11.1. Ouverture du compte

Dans le cadre du compte épargne-temps mis en place par l'employeur, tous les salariés inscrits à l'effectif pourront ouvrir un compte épargne-temps. Les salariés intéressés doivent formuler individuellement une demande écrite d'ouverture du compte. L'employeur informera, avant sa mise en place, les salariés individuellement sur le principe et le fonctionnement du CET.

11.2. Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail. Les entreprises pourront, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies à l'article 11 du présent accord dans un sens plus favorable aux salariés. A défaut d'accord d'entreprise, le contenu du présent accord pourra être mis en place par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et en leur absence, après information des salariés.

11.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui doit communiquer par écrit chaque année au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fonds.

11.4. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte peut être alimenté par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié :

- les congés payés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;

- les heures de repos compensateur prévues pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du travail ;
- les heures majorées effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié cadre ou un salarié itinérant non-cadre dans les conditions prévues par le présent accord ;
- les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- tout ou partie de l'intéressement des salariés à l'entreprise dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail ;
- à l'issue de leur période d'indisponibilité, des sommes issues de la participation ou d'un plan d'épargne entreprise ;
- le report d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) ;
- le report d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'abondement qu'il envisage ou non d'affecter au compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'abondement qu'il envisage ou non d'affecter au compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum selon les modalités d'alimentation du compte épargne-temps. Cela ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

Le salarié confirme au 31 décembre les éléments de l'année écoulée qu'il entend effectivement apporter ou non au compte épargne-temps et leur quantum.

11.5. Utilisation du compte épargne-temps

Les droits acquis inscrits au compte du salarié peuvent être utilisés pour rémunérer un congé, financer un passage à temps partiel, bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

11.5.1. Utilisation du compte pour rémunérer un congé ou un passage à temps partiel.

11.5.1.1. Utilisation du compte pour rémunérer un congé.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie tous les congés non rémunérés prévus par le code du travail (congés pour création d'entreprise, sabbatique, parental d'éducation, de solidarité familiale, sans solde...).

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental, congé de solidarité familiale, sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés 6 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit, après consultation du CE ou, le cas échéant, des DP, de reporter le départ effectif

en congé pour convenance personnelle dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. La décision de report sera motivée et notifiée au salarié.

En tout état de cause, la durée de ce congé ne peut être inférieure à 2 semaines ni supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé en fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à 3 ans.

11.5.1.2. Utilisation du compte pour financer un passage à temps partiel.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un passage à temps partiel, prévu par la loi (congé parental d'éducation à temps partiel, travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, congé de présence parentale à temps partiel...).

Les modalités de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions légales.

En tout état de cause, la durée de ce temps partiel ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale peut être portée à 3 ans.

11.5.1.3. Indemnisation du congé ou du passage à temps partiel.

Le salarié bénéficie pendant son congé ou son passage à temps partiel d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

11.5.1.4. Reprise du travail.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.5.2. Utilisation du compte pour bénéficier d'une rémunération immédiate.

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans un délai que ce dernier aura préalablement fixé (dans la limite maximale de 3 mois), demander la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits épargnés au cours de l'année précédente.

Lors de la liquidation, il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Toutefois, les droits versés sur le compte au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 du code du travail ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération que pour ceux des droits correspondant à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 223-2 du code du travail.

11.5.3. Utilisation du compte pour bénéficier d'une rémunération différée.

Le salarié peut transférer ses droits sur :

- un plan d'épargne entreprise prévu à l'article L. 443-1 du code du travail ;
- un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 du code du travail ;
- un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 du code du travail.

Le salarié peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ou de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

11.6. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est alimenté en temps ou argent.

Il est exprimé en temps.

Il peut être liquidé en temps ou en argent.

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire de l'intéressé en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise de congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Pour les salariés rémunérés selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

11.7. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte ou si le salarié renonce à son congé, il perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur, ou d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe en cas de mutation, par accord écrit des trois parties. Après le trans-

fert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise ou l'établissement ou la filiale.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Article 2

Force obligatoire de l'avenant

Aucun accord, de quelque nature qu'il soit, ne peut déroger au présent texte, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 3

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juin 2006.

(Suivent les signatures.)