

**Convention collective nationale**

IDCC : 405. – **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX  
DE L'UNION INTERSYNDICALE  
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
**(26 août 1965)**

**AVENANT N° 01-2007 DU 12 JANVIER 2007**

**RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

**NOR : ASET0750626M**

**IDCC : 405**

Il est convenu et décidé entre les parties signataires les modalités suivantes :

En référence à l'accord-cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, agréé par lettre ministérielle du 6 décembre 1999, arrêté du 18 septembre 2000, *Journal officiel* du 27 septembre 2000, à l'article 10 ;

Privilégiant l'amélioration du temps de travail (article 3) ;

Respectueux du temps de travail légal (35 heures) ;

Soucieux de pouvoir répondre aux exigences de fonctionnement des structures et aux souhaits des salariés,

La mise en place d'un compte épargne-temps se fera dans l'établissement aux conditions suivantes :

**Eligibilité**

Tous les salariés après 36 mois de présence dans l'établissement.

**Durée de constitution**

Cinq années non renouvelables (à l'expiration du temps de constitution l'ensemble des droits acquis est soldé). Cette disposition concerne les salariés de moins de 50 ans.

**Capacité de cumul maxima**

Cinq jours ouvrés par an pouvant être cumulés pour un total CET de 25 jours ouvrés au plus. Cette limite ne s'applique pas aux cadres non soumis à un horaire préalablement établi et défini par l'employeur, ainsi qu'aux salariés de 50 ans et plus.

## Modalités

L'effectivité du solde du CET fera l'objet d'un accord en fonction des exigences du fonctionnement de l'établissement et au mieux des intérêts du salarié.

## Alimentation

Chaque salarié peut affecter à son compte et en accord avec l'employeur :

- au titre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, en plus la moitié des jours de repos acquis qui doivent être pris dans les 5 ans, sous la forme de 5 jours ouvrés par an ;
- le report des congés payés annuels en sus des 20 jours ouvrés prévus à l'article L. 122-32-25 du code du travail, dans la limite de 5 jours ouvrés par an ;
- le report des congés payés annuels dans la limite de 5 jours ouvrés par an ;
- les congés conventionnels supplémentaires dans la limite de 5 jours ouvrés par an.

## Utilisation

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (sabbatique, création d'entreprise, parental d'éducation) ;
- congés de fin de carrière ;
- tout ou partie des congés pour convenance personnelle.

La demande écrite doit être faite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

## Situation du salarié

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise de congé.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

## Gestion financière

La gestion financière du CET est, soit confiée à une caisse nationale *ad hoc*, soit à un organisme au choix de l'établissement.

## Rupture, fin de congé et cessation du CET

La rupture du contrat de travail entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

## Renonciation

En cas de renonciation par le salarié du CET et après notification par celui-ci à l'employeur, avec un préavis de 3 mois selon les modes légaux, un accord doit être recherché sur la possibilité de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

## Transmission

La transmission du CET, annexé par avenant au contrat de travail, est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur, visés à l'article L.122-12 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 janvier 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UNISSS ;

SISMES ;

SNAMIS.

### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FNAS FO ;

CFTC.