

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – **MUTUALITÉ**

AVENANT N° 1 DU 28 MARS 2007
RELATIF À L'ACCORD COMPTE ÉPARGNE-TEMPS
(ORNE)

NOR : ASET0750668M

IDCC : 2128

Entre :

La Mutualité française Orne,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

La phrase « l'alimentation du compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an » est supprimée.

Article 4.1

La phrase « le report des congés annuels dans la limite de 8 jours ouvrés par an » est remplacée par « jours de congés payés : nombre entier de jours de congés payés acquis au titre de la période précédente ».

Est ajouté : les heures des décomptes annuels liés à la modulation pour la partie employeur et salarié après signature d'un accord.

Est ajouté : « les jours de repos des cadres en forfait jours et les heures effectuées au-delà du forfait pour les cadres en forfait heures ».

La phrase « la totalité des jours de repos capitalisés ne doit pas excéder 22 jours par an » est supprimée.

Article 5.1

L'ensemble du paragraphe est remplacé par le paragraphe suivant :

Le CET peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie :

- d'un congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé pour convenances personnelles, congé accolé au congé annuel principal pour les salariés ayant des parents à l'étranger ou dans les DOM-TOM et souhaitant s'y rendre ;
- des heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel, dans les cas suivants :
 - congé parental d'éducation ;
 - maladie, accident ou handicap graves d'un enfant à charge (congé de présence parentale au sens de l'art. L. 122-28-9 du code du travail) ;
 - passage d'un temps plein à un temps partiel choisi ;
- des temps de formation effectués en dehors du temps de travail dans le cadre des actions prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2 du code du travail ;
- de la cessation anticipée de l'activité des salariés âgés de plus de 50 ans de manière progressive ou totale (congés de fin de carrière).

Congé de fin de carrière :

Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite.

Le salarié qui est susceptible de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalent au solde de son compte épargne-temps dans la période précédant immédiatement son départ à la retraite à taux plein.

Préalablement à la prise de congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Lorsque les droits épargnés sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière jusqu'à l'ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

Est ajouté : pour tout déblocage en espèces, le paiement sera effectué au plus tard le mois suivant la demande du salarié.

Le déblocage en espèces est possible lorsque l'épargne disponible a atteint au moins 15 jours. Le salarié peut alors débloquer une partie de son épargne au maximum 10 jours par année civile.

Toutefois, que ce seuil soit atteint ou pas, l'épargne disponible peut être débloquée en partie ou en totalité dans les situations suivantes :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- naissance ou adoption d'un enfant ;
- divorce ;

- décès du conjoint ;
- invalidité ou maladie grave du salarié, du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant ;
- chômage du conjoint ;
- surendettement ;
- acquisition immobilière, remise en état et amélioration de l'habitat.

La notion de conjoint comprend l'époux ou le cosignataire d'un pacte civil de solidarité.

Dans ces hypothèses, la demande de déblocage est réalisée à la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif au plus tard dans les 2 mois suivant l'événement familial correspondant.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'épargne correspondant à la cinquième semaine de congés payés ne peut pas faire l'objet d'un déblocage en espèces.

Article 5.2

La phrase « Le congé devra être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de repos équivalent à 2 mois » est supprimée.

Est ajouté : les droits acquis dans le CET, convertis en unités monétaires, ne peuvent dépasser le montant maximum des droits garantis par l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS). La partie des droits dépassant ce plafond sera automatiquement liquidée.

Est ajouté : « Le CET pourra permettre le transfert d'une partie des droits sur un plan, d'épargne retraite collectif après signature d'un accord. »

Est ajouté : l'article 5.4. – Situation du salarié pendant et après son congé.

Est ajouté : pendant cette période de congés indemnisés, le contrat du salarié est suspendu mais les obligations du salarié subsistent (loyauté, discrétion,...). Cependant pour les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 12 jours ouvrables, le contrat de travail du salarié ne sera pas suspendu.

Est ajouté : article 5.4.1. – Utilisation du compte épargne-temps pour se constituer une épargne

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour :

- alimenter le PERCO, sous réserve de la signature d'un accord créant le plan d'épargne pour la retraite (PERCO).

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).

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté, sauf pour les éléments de salaire convertis en jours pour la prise du CET.

La maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé.

Le salarié est réintégré à l'issue du CET dans son emploi précédent et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ, hormis le cas du congé de fin de carrière au terme duquel le salarié partira en retraite.

Par ailleurs, 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 ;

- demander le transfert d'une partie de ses droits vers le PEE sous les conditions suivantes :

Le transfert partiel est possible lorsque l'épargne disponible a atteint au moins 15 jours. Le salarié pourra alors demander le transfert de 10 jours maximum par année civile de son CET vers son PEE à raison d'une seule demande par année civile. Pour tout déblocage en espèces, le paiement sera effectué au plus tard le mois suivant la demande du salarié.

Article 6

Rémunération du congé

Est ajouté : le salarié bénéficiaire du congé de fin de carrière percevra pendant la durée de ce congé une indemnité mensuelle qui n'ouvre pas droit aux primes d'intéressement pour l'exercice où il n'a pas exercé réellement sa fonction, puisqu'elle est de nature étrangère à la rémunération du travail.

Est ajouté : Article 6.1. – Régime social et fiscal des indemnités compensatrices :

Article 6.1.1

Régime social

Les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne-temps au moment où le salarié procède à cette affectation.

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux droits accumulés sur un CET sont soumises, au moment de leur versement, aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participations sur les salaires.

Aussi, elles seront assujetties lors de la liquidation du CET, notamment aux cotisations sociales suivantes :

- CSG et CRDS ;
- cotisations d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés ;
- taxe d'apprentissage ;
- participation-formation continue ;
- participation-construction ;
- taxe sur les salaires ;
- cotisations de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'assurance des créances des salariés.

Article 6.1.2

Régime fiscal

En matière d'impôt sur le revenu, le traitement fiscal de l'indemnisation du congé est partiellement aligné sur son régime social : l'imposition intervient au titre de l'année de versement des indemnités prélevées sur le compte, et non lors de l'affectation des rémunérations au compte épargne-temps.

Fait à Alençon, le 28 mars 2007.

(Suivent les signatures.)