

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

IDCC : 493. – **VINS, CIDRES,
JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

AVENANT N° 44 DU 5 AOÛT 2008

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : *ASET0851017M*

IDCC : *493*

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 34 *bis* de la convention collective nationale du 13 février 1969 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 34 *bis*

Compte épargne-temps

1. Principe

Le compte épargne-temps (CET), mis en place sur décision de l'employeur et basé sur le volontariat des salariés, a pour but de favoriser la gestion du temps sur l'ensemble de la vie professionnelle en permettant aux salariés de reporter progressivement du temps, dans le but de financer tout ou partie de congés sans solde de longue durée, une cessation progressive d'activité, de disposer de temps pour une formation lors de leur reconversion, de racheter un ou plusieurs trimestres au titre de la retraite du régime général de la sécurité sociale ou d'alimenter un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Le compte épargne-temps est alimenté par du temps déjà acquis ou par des éléments de rémunération.

Il ne crée pas un nouveau type de congé ou d'épargne mais permet le financement de catégories de congés ou l'alimentation de dispositifs d'épargne déjà existants.

Il ne pourra être dérogé aux présentes dispositions relatives au compte épargne-temps, par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable au salarié.

Toutefois, le présent avenant ne remet pas en cause les dispositions d'éventuels accords d'entreprise ou d'établissement signés avant sa date d'entrée en vigueur.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le compte épargne-temps pourra être mis en œuvre dans les conditions prévues par le présent article.

2. Bénéficiaires

Tous les salariés volontaires de l'entreprise sont susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps dès lors qu'ils ont acquis 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe.

3. Alimentation

Le compte épargne-temps peut être alimenté, en application des articles L. 3152-1 et L. 3152-2 du code du travail, par des éléments « temps » ou « rémunération » :

- la cinquième semaine de congés payés annuels et les éventuels jours de congé supplémentaire pour fractionnement ;
- les jours de congés supplémentaires pour ancienneté et les jours de congés supplémentaires attribués au personnel d'encadrement en application de l'article 40 de la convention collective des annexes I et V ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos récupérateur de remplacement ou du repos compensateur obligatoire (art. L. 3121-24, L. 3121-26 et L. 3121-27 du code du travail) ;
- les jours de repos acquis annuellement en application des dispositions du paragraphe 6 de l'article 34 de la convention collective nationale et de l'article 4 de l'accord du 19 avril 2001 ;
- les primes d'intéressement ;
- la gratification annuelle prévue par l'article 42 de la convention collective nationale ou toute autre prime conventionnelle venant compléter le salaire de base ;

La totalité des jours de congés et de repos affectés à son compte épargne-temps par un salarié ne peut excéder 18 jours ouvrables par exercice civil.

4. Modalités de gestion

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dès lors qu'il y effectue un versement et que son compte est crédité d'un nombre de jours ouvrables et/ou des éléments de salaire de son choix, dans le cadre des dispositions du présent accord.

Les droits du salarié inscrits au compte épargne-temps peuvent faire l'objet d'une majoration par l'employeur. Les modalités de cette éventuelle majoration seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement ou par décision de l'employeur à défaut d'accord.

Dans les hypothèses où des conversions doivent être faites (jours de repos en valeur monétaire ou éléments de salaire en jours), il convient de prendre comme salaire de référence celui en vigueur à la date d'alimentation du compte épargne-temps, sauf accord d'entreprise ou décision de l'employeur plus favorable.

Conversion de jours de repos en valeur monétaire :

« Salaire mensuel de base à la date d'alimentation multiplié par le nombre de jours à convertir » divisé par 26.

Conversion d'éléments de salaire en jours :

« Montant des éléments de salaire épargnés multiplié par 26 » divisé par le salaire de base au moment de l'alimentation.

Le compte épargne-temps est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation et si possible accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions des articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

L'employeur doit impérativement s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Le dispositif d'assurance ou de garantie financière doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues aux organismes de sécurité sociale et dont le montant dépasse le plafond couvert par l'assurance de garantie des salaires.

Les coordonnées de l'organisme assureur sont communiquées au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. A défaut de représentants du personnel, elles sont communiquées aux salariés.

5. Utilisation du compte épargne-temps

5.1. Utilisation du compte épargne-temps pour indemniser des périodes non travaillées

L'utilisation comme l'alimentation du compte épargne-temps relèvent de l'initiative du salarié.

Nature des périodes non travaillées :

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie :

- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé de solidarité internationale ;
- de tout congé sans solde ;
- d'une cessation totale d'activité (congé de fin de carrière) ;
- d'une période de formation en dehors du temps de travail.

Les absences visées ci-dessus ne pourront être prises que dans le cadre et selon les modalités des dispositions légales applicables.

Dans le cas du congé sans solde, la demande doit être faite par le salarié 3 mois à l'avance par écrit, l'employeur disposant d'un délai de 1 mois pour répondre ; le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation et tout refus éventuel doit être motivé.

Le salarié dont la demande a fait l'objet d'un refus peut, 6 mois après la première demande, de nouveau solliciter un congé, qui ne peut alors être refusé, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans l'hypothèse d'un congé de fin de carrière, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

A l'exception des périodes de formation visées au dernier alinéa ci-dessus soumises à des dispositions légales particulières, seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée d'au moins 4 mois. Si le compte épargne-temps est insuffisamment pourvu au regard de ces 4 mois de congé, la différence pourra être accordée sur demande du salarié au titre de congés sans solde.

Rémunération de la période non travaillée :

Les sommes versées au salarié à l'occasion de l'une des périodes non travaillées visées au point ci-dessus sont calculées sur la base du salaire normal perçu par l'intéressé au moment de son départ.

Les versements sont effectués mensuellement à moins qu'une autre périodicité ait été convenue entre l'employeur et le salarié au moment du départ.

La rémunération est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

Le salarié bénéficie pendant son absence du régime de prévoyance tel qu'applicable dans l'entreprise.

Le sort des éventuels avantages propres à chaque entreprise est renvoyé à ce niveau selon les accords ou usages en vigueur.

Situation du salarié pendant et à l'issue de son absence :

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'absence.

Cette absence, à l'exception des éléments de salaire convertis en temps, est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté du salarié.

L'employeur organise le remplacement du salarié suivant la nécessité.

Sauf circonstances exceptionnelles justifiées par la situation de fait, lorsque la durée de l'absence du salarié est au moins égale à 4 mois, l'absence est compensée par une embauche temporaire au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

A l'issue de son absence, le salarié est réintégré dans son précédent emploi, hormis le cas du congé de fin de carrière au terme duquel le salarié part en retraite. A défaut, il lui est proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si cela s'avère nécessaire, il peut bénéficier d'une formation de mise à niveau.

5.2. Utilisation du compte épargne-temps pour se constituer une épargne

Le compte épargne-temps peut être utilisé par le salarié pour :

- alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) et/ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ;

- racheter des cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

6. Cessation et transfert du compte épargne-temps

Tout salarié peut renoncer volontairement à ses droits inscrits à son compte épargne-temps et obtenir le versement automatique de l'indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits si ces derniers ont atteint 2 mois (en équivalent jours).

La faculté de déblocage est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail.

Le salarié conserve les droits inscrits à son compte épargne-temps lorsque son contrat de travail fait l'objet d'un transfert au sein d'une autre société du même groupe. Il en sera de même en cas de fusion, d'absorption ou de scission de la société dès lors que les engagements de l'entreprise au regard du compte épargne-temps sont effectivement repris par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, comme en cas de rupture du contrat de travail ou de renoncement du salarié dans les conditions visées ci-dessus, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation ou de la rupture du contrat.

Cette indemnité sera versée en une seule fois :

- soit 3 mois après la renonciation ;
- soit dès la fin du contrat de travail en cas de rupture de ce contrat (c'est-à-dire à l'issue du préavis).

7. Information des représentants du personnel

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, reçoit une fois par an une information sur la mise en œuvre dans l'entreprise du dispositif du compte épargne-temps.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les partenaires se réuniront afin d'en tirer les conséquences.

Article 3

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant son dépôt au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Fait à Paris, le 5 août 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;
CFE-CGC ;
CSFV-CFTC.